

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA ASN DI TINJAU DARI PERSPEKTIF ETOS KERJA ISLAM**
(Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)



SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Islam

Oleh:

ASRA PUTRI MUSTIKA

NPM : 1351010275

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pembimbing I : Dr. Heni Noviarita, M.Si.
Pembimbing II : Budimansyah, S.Th.I, M.Kom.I.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2017 M**

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam suatu usaha. Dalam hal ini ASN selaku pegawai pada instansi pemerintahan memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas negara untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu motivasi kerja dan kedisiplinan ASN sangat dibutuhkan untuk tercapainya kinerja ASN yang baik.

Berangkat dari hal tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN dikantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat secara parsial?, apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN dikantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat secara simultan?, serta bagaimana motivasi kerja, dan disiplin kerja yang ditinjau dari perspektif etos kerja Islam.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan Kebun Tebu Lampung Barat. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 16 orang ASN. Alat pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan : secara parsial menghasilkan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja ASN dikecamatan Kebun Tebu dengan hasil uji t-tabel sebesar 1,771 sedangkan t-statistik variabel Motivasi kerja = (-1,313), Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja ASN di kecamatan Kebun Tebu dengan hasil uji t-tabel sebesar 1,771 sedangkan uji t-statistik sebesar 2,607. Secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan diperoleh F-hitung sebesar 3,846 dengan signifikansi 0,049.

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu bahwa secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, dan secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu Lampung Barat. Dalam etos kerja Islam memandang bahwa Islam telah mengajarkan untuk saling menghormati dan menghargai, bersikap jujur, adil dan saling membantu antara satu sama lain. Dengan mempertahankan elemen utama sebagai manusia untuk membiasakan bertingkah laku yang baik sesuai dengan ajaran Islam untuk mencapai kinerja yang baik dan tidak merugikan orang lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja ASN



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarama 1 Bandar Lampung telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA ASN YANG
DITINJAU DARI PERSPEKTIF ETOS KERJA
ISLAM (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun
Tebu Kabupaten Lampung Barat)**

Nama Mahasiswa : **ASRA PUTRI MUSTIKA**

NPM : **1351010275**

Jurusan : **Ekonomi Syariah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Intan Bandar Lampung.

Pembimbing I

Dr. Heni Noviarita, M.Si
NIP. 196511201992032002

Pembimbing II

Budimansyah, S.Th.I, M.Kom.I
NIP. 197707252002121001

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Madnasir, S.E., M.S.I
NIP. 197504242002121001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN YANG DITINJAU DARI PERSPEKTIF ETOS KERJA ISLAM (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)"**, disusun oleh Nama : **Asra Putri Mustika, NPM. 1351010275, Jurusan Ekonomi Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam pada hari/tanggal:

Rabu, 20 Desember 2017.

TIM DEWAN PENGUJI :

Ketua Sidang : Madnasir, M.S.I

Sekretaris : A. Hazaz Syarif, M.E.I

Penguji I : Syamsul Hilal, M.Ag

Penguji II : Dr. Heni Noviarita, M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Mon. Bahrudin, M.A

NIP. 195808241989031003

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.(QS. Ar-Ra'd:11)¹



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia : *Al-Qur'an dan terjemahnya*, Jakarta: Sahifa, 2014.hal. 249

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku kepada ayahanda M. Rasuan, B.BA dan Ibunda Nurmawati yang telah tulus dan ikhlas membesarkan, membiayai serta mendoakan setelah aku menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Semoga jerih payah, peluh keringat berbalas surga untukmu serta senyum dan bangga kalian menjadi tujuan hidupku. Semoga Allah SWT memuliakan kalian berdua baik di dunia maupun di akhirat.
2. Keempat kakakku Robi Yanto, SH.I, Fathur Rahman, SPd.I, Rusydi Rasyid, SE.I, dan M.Fithriyanto, S.com. yang turut membantu dalam mendoakan dan selalu memberikan semangat juang yang tak henti-hentinya dan dukunganya, sehingga terselesaikan skripsi ini.
3. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Raden Intan Lampung yang telah memberikan pelajaran dan pengalaman yang luar biasa

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Asra Putri Mustika, Lahir di Desa Purajaya, Kecamatan Kebun Tebu, Kabupaten Lampung Barat, Provinsi Lampung, pada tanggal 29 Desember 1994. Penulis merupakan anak ke 5 dari 5 bersaudara dari pasangan M. Rasuan.B.BA dan Nurmawati. Saat ini penulis berdomisili di Desa Purajaya Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung. Penulis mengawali pendidikan di Taman Kanak-kanak Darma Wanita 2000-2001. Kemudian melanjutkan di SDN 02 Purajaya, selesai pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan lagi MTs NU Purajaya 2007-2010. Kemudian melanjutkan ke Madrasah Aliyah Negeri 1 (MAN 1 MODEL) Bandar Lampung, pada tahun 2010-2013. Dan pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung tepatnya pada jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Saat duduk di bangku sekolah SD penulis aktif dalam organisasi pramuka, kemudian saat di bangku MTs penulis melanjutkan organisasinya di organisasi pramuka, setelah masuk MAN 1 MODEL Bandar Lampung Penulis aktif di organisasi seni budaya. Demikian halnya saat menjadi mahasiswa di UIN Raden Intan Lampung, Penulis aktif di organisasi intra kampus yaitu UKM KOPMA (Koperasi Mahasiswa), dan menjabat sebagai Kepala Bidang Keuangan (2015-2016) kemudian menjabat sebagai Badan Pengawas (2016-2017), selain itu penulis menjabat kembali sebagai Bendahara Senat Mahasiswa Universitas (SEMA-U) periode 2016-2017. Penulis aktif dalam organisasi ekstra kampus PMII sebagai Sekretaris II (2014-2015), dan PMII KOPRI Komisariat (2016-2017).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT penulis haturkan, karena dengan karunia dan anugrah-Nya skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI TINJAU DARI PERSPEKTIF ETOS KERJA ISLAM (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat) “ dapat diselesaikan. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita pada zaman yang penuh dengan cahaya Islam.

Penulis menyadari bahwa penulis tidak akan sanggup menyelesaikan skripsi ini tanpa ada dorongan, bantuan dan kerja sama dari pihak-pihak yang berperan dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada pihak yang terhormat :

1. Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung
2. Madnasir S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang senantiasa memberikan nasihat
3. Dr. Heni Noviarita, M.Si, selaku pembimbing I dan Budimansyah, M.Kom.I selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan nasihat dan arahan kepada penulis.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang mendidik dan memberi ilmu pengetahuan.

4. Sahabat-sahabat terbaikku Annisa Munfaati, SE, Sayyidah Sekar D.K, SH., Yunita Elfarizky, SE, dan sahabat-sahabat PMII Rayon FEBI dan Rayon Syari'ah Komisariat UIN Raden Intan Lampung, beserta keluarga besar UKM KOPMA yang selama ini menemani setia menyemangati dan menyertakan doanya.
5. Teman terbaikku Gengs : Elis Susanti,SE., Evita Meilani SE., Izhartati, SE, Endah Suryani, dan Linda, yang sabar menemani dalam suka duka dan memberi semangat sejak kuliah taaruf hingga ku mampu menjemput gelar sarjana. Teman-teman Prodi Ekonomi Syariah tahun 2013 yang selalu memberikan semangat serta dukungan, terlebih khusus EI B yang selalu menjaga kekompakannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, amin

Bandar Lampung, 08 Desember 2017

Penulis

Asra Putri Mustika
NPM. 1351010275

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Batasan Masalah	11
E. Rumusan Masalah	12
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi Kerja	14
2. Teori-teori Motivasi	16
3. Model-model Motivasi	18
4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	19
5. Indikator Motivasi Kerja	23
6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	24
7. Motivasi Kerja dalam Islam.....	24

B. Disiplin Kerja.....	28
1. Pengertian Disiplin Kerja	28
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	31
3. Kinerja Dan Disiplin Kerja.....	32
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
5. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	35
C. Kinerja.....	42
1. Pengertian Kinerja.....	42
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	45
3. Penilaian Kinerja PNS	46
4. Tujuan dan Manfaat Kinerja	46
5. Indikator Kinerja	48
6. Kinerja Dalam Perspektif Islam.....	51
D. Etos Kerja Islam.....	53
1. Pengertian Etika Kerja Islam	53
2. Etos Kerja Muslim.....	55
3. Prinsip-prinsip Etos Kerja Islam	59
4. Nilai-nilai Etika Kerja dalam Islam.....	60
E. Penelitian Terdahulu	63
F. Kerangka Pemikiran.....	68
G. Hipotesis	71

BAB III METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Metode Penelitian	73
1. Jenis Penelitian	73
2. Sumber Data.....	73
3. Populasi dan Sampel.....	74
4. Definisi Operational Variabel	75
a. Variabel Bebas X1.....	75
b. Variabel Bebas X2.....	76
c. Variabel Terikat Y	76

5. Metode Pengelolaan Data	76
a. Dokumentasi	76
b. Angket/ Kuesioner.....	76
c. Observasi.....	78
B. Hipotesis	79
C. Metode Analisis Data	79
1. Uji Instrumen Penelitian	79
a. Uji Validitas.....	79
b. Uji Reliabilitas	80
2. Pembahasan Hipotesis	82
a. Uji Regresi Linier Berganda.....	82
b. Uji t.....	83
c. Uji f.....	84

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kecamatan Kebun Tebu.....	86
1. Kondisi Geografis	86
2. Kondisi Kependudukan	88
B. Gambaran Umum Kantor Camat Kebun Tenu	89
1. Visi dan Misi.....	89
2. Tugas dan Fungsi Kantor Kecamatan Kebun Tebu.....	90
3. Struktur Organisasi.....	92
4. Sarana dan Prasaran.....	93
C. Tabulasi Data Karakteristik Responden	95
D. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	97
1. Motivasi Kerja (X1).....	97
2. Disiplin Kerja (X2).....	98
3. Kinerja (Y)	99
E. Analisis Data.....	100
1. Hasil Analisis Data	100
a. Uji Validitas	100

b. Uji Reliabilitas.....	102
F. Analisis Uji Hipotesis.....	103
1. Uji Regresi Linier Berganda	103
2. Hasil Pengujian Hipotesis	104
a. Hasil Uji t.....	104
b. Hasil Uji f.....	105
G. Pembahasan	107

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	114
B. Saran	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.2 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks.....	82
2. Tabel 4.1 Luas Lahan Kecamatan Kebun Tebu	86
3. Tabel 4.2 Kecamatan Kebun Tebu Berdasarkan Agama	88
4. Tabel 4.3 Kecamatan Kebun Tebu Menurut Pendidikan.....	88
5. Tabel 4.4 Jumlah PNS Kantor Kecamatan Kebun Tebu.....	93
6. Tabel 4.5 Jumlah Sarana	93
7. Tabel 4.6 Jumlah Prasarana.....	94
8. Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	95
9. Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	95
10. Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	96
11. Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	96
12. Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden Variabel X1	97
13. Tabel 4.12 Deskripsi Jawaban Responden Variabel X2	98
14. Tabel 4.13 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Y	99
15. Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas	101
16. Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	102
17. Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	103
18. Tabel 4.17 Hasil Koefisien Regresi	103
19. Tabel 4.18 Hasil Uji t	104
20. Tabel 4.19 Hasil Uji F	106

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Tahapan Motivasi	16
2. Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	68
3. Gambar 4.1 Struktur Organisasi	92



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan inti sari dari sebuah skripsi, oleh karena itu sebelum penulis memasuki pembahasan mengenai skripsi ini, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan beberapa istilah yang terkandung dalam judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam”.

Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan agar menghindari kesalahan pemahaman terhadap penggunaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu yang berkuasa atau yang berkekuatan.¹ Motivasi Kerja adalah secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya, sebagai kemauan untuk meningkatkan upaya kearah pencapaiannya tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya yang akan memuaskan sebagian kebutuhan individu.² Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.³ Menurut Mangkunegara, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan

¹ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2006, hal .866.

² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2011, hal 180

³ Windy Dyah Indryani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, September 2016, ISSN : 2461-0593, Surabaya ,hal. 4

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴ Etos Kerja Islam adalah tata aturan yang berkaitan dengan tingkah laku, perbuatan ataupun moral lain dalam rangka mencari maishyah (penghidupan individu maupun kelompok/negara sesuai ajaran Islam) atau berdasarkan Al Qur'an dan Al Hadist.⁵

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah suatu penelitian untuk membahas lebih dalam mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja ASN ditinjau dari perspektif Etos Kerja Islam di Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat.

B. Alasan Memilih judul

1. Alasan Objektif

- a. Dalam suatu pekerjaan, setiap yang dilakukan ialah tak lepas dari motivasi dan kedisiplinan sehingga tidak memungkiri bahwa kinerja yang dihasilkan berdasarkan motivasi yang tinggi dan kedisiplinan, oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan agar peneliti dapat benar-benar mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN.

⁴ Yohanis Salutondok, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Jurnal EMBA 849 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Manado, hal. 852

⁵ Hasan Andy, *Teori Dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Perspektif Islam* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011), h.11.

- b. Etos Kerja Islam mengatur segala aktivitas didalamnya seperti motivasi kerja, kedisiplinan dalam bekerja terhadap kinerja yang dihasilkan.
- c. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat ialah pegawai yang terkait dengan pemerintahan sehingga kedisiplinan merupakan tombak utama dalam menghasilkan kinerja yang signifikan. Selain itu belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja ASN di kantor kecamatan tersebut.

2. Alasan Subyektif

- a. Pokok bahasan skripsi ini sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis pelajari di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam. Yakni mengenai ekonomi pembangunan yang lebih khususnya ketenagakerjaan.
- b. Literatur dan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini tersedia diperpustakaan dan jurnal-jurnal terkait, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

C. Latar Belakang

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam

diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.⁶

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan.

Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah

⁶Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Juli 2013, hal. 1

perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.⁷

Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Qhasash ayat 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : "dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." (QS. AL-Qhasash: 77).⁸

Maksud ayat tersebut menjelaskan bahwa “ dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu negeri akhirat dan janganlah dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari dunia” seperti makanan, minuman, pakaian, istri, dan tempat tinggal yang telah diperbolehkan oleh Allah. Karena kamupun memiliki hak dari Allah, dirimu memiliki hak yang harus kamu berikan, keluargapun memiliki hak, dan tetangga juga mempunyai hak. Maka berikanlah hak kepada setiap pemiliknya. “Dan janganlah kamu

⁷ Agung Setiawan, *Ibid*, hal. 4

⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia: *Al-Qur'an dan terjemahnya*, (Jakarta: Sahifa. 2014), hal. 310

berbuat kerusakan di bumi.” Janganlah *himmah* akan sesuatu membuat kamu melakukan kerusakan di muka bumi dan berbuat jahat kepada makhluk Allah. “sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.⁹

Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur yang bertugas melayani masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara pemerintah dan pembangunan. Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. ASN di Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat setiap pegawai yang ada di dalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan prilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal, oleh karena itu peneliti akan meneliti apakah ada hubungan atau pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tersebut.

Motivasi dalam pengertian umum, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan ada tujuannya.¹⁰ Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Jadi motivasi kerja

⁹ Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Kemudahan Dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3*, (Jakarta : Gema Insani. 2000), hal. 702

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2016),hal.322

adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja dapat menentukan besar kecilnya prestasinya.

Islam menganggap kehidupan tidak berakhir didunia melainkan dilanjutkan di akhirat. Akibatnya segala sesuatu yang kita buat di dunia ini harus dipertanggung jawabkan kelak di akhirat. Filosofi yang seperti ini dipegang pula oleh Al-Ghazali yang berpendapat bahwa pencapaian ekonomi adalah sarana untuk mendapatkan hasil akhir, dan bukan hasil akhir yang diinginkan kekayaan adalah sarana untuk keberhasilan dalam kehidupan yang kekal.¹¹ Allah SWT menciptakan manusia menganugerahkan 5 naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu

1. Agama (*al-Din*). Kebutuhan terhadap tuhan selalu ada pada diri setiap manusia, apakah disadarinya atau tidak,
2. Kehidupan (*al – Nafs*). kebutuhan untuk kehidupan ini adalah yang diperlukan oleh jasad misalnya makanan untuk menjaga kesehatan, rumah untuk menjaga keselamatan, pakaian untuk menutup aurat, semua itu membutuhkan pendapatan dan kekayaan, oleh karena itu bekerja untuk mendapatkan penghasilan sangat dianjurkan.
3. Akal / intelektualitas (*al-Aql*). Hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar, mengasah kecerdasan diri.
4. Keturunan (*al-Nasl*). Manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang merupakan suatu kebanggaan, kebahagiaan dan kepuasan tersendiri, dipercaya Allah untuk membesarkan amanah yang dititipkan-Nya.

¹¹ Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara.2011), hal .191

5. Harta (*al-Mal*).

Jika kelima kebutuhan itu terpenuhi, maka dapat di pastikan individu akan mendapatkan ketenangan batin, ketenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridho, dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam ini akan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya.¹² Oleh karena itu salah satu yang mencakup pemeliharaan kelima dasar tersebut atau sebagiannya adalah mafsadah. Dalam Islam secara jelas menerangkan bahwa memotivasi dalam usaha mengatasi kesulitan sangatlah berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang.

Sebagaimana firman Allah dalam surat Ar-Ra'ad ayat 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*(QS. Ar-Ra'd:11)

Maksud ayat diatas tersebut adalah *sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum dari positif ke negatif atau sebaliknya dari negatif ke positif sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka*, yakni sikap mental dan pikiran mereka sendiri. *Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum*, tetapi ingat bahwa Dia tidak menghendakinya kecuali jika manusia mengubah sikapnya terlebih dahulu.

¹² Jusmaliani, *Ibid*. hal. 192

Jika Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka ketika itu berlakulah ketentuan-Nya yang berdasar sunnatullah dan hukum-hukum kemasyarakatan yang ditetapkan-Nya; *dan sekali-sekali dan sekali-sekali tak ada pelindung bagi mereka* jatuh atasnya ketentuan tersebut *selain Dia*.¹³

Di kantor kecamatan Kebun Tebu saat ini yang menjadi kendala atau permasalahan yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang terbaik terhadap apa yang telah menjadi fungsinya. Berdasarkan hal tersebut, menunjukan kesenjangan terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap yang telah menjadi fungsinya, untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada dengan apa yang terjadi dilapangan masih rendahnya pemahaman fungsi.

Sehingga pemberian dalam bentuk motivasi kerja sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna tercapainya kerja yang lebih baik lagi. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja.¹⁴

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur

¹³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah (Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an)*, (Jakarta : Lentera Hati. 2002), hal. 565

¹⁴ J Winardi, *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*, (Jakarta : Raja Wali Pers. 2011), hal, 02

dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya dari pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut, dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang akan menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil yang berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.¹⁵

Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang memprosoot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹⁶

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media. 2009), hal. 85

¹⁶ Edy Sutrisno, *Ibid*, hal.85

Jadi disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga dapat disimpulkan dua faktor yang penting yaitu, faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Dalam suatu organisasi usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain itu melalui adanya tata tertib / peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui oleh anggota organisasi atau instansi.¹⁷

Melihat keadaan di lapangan penulis menemukan permasalahan atau kendala mengenai motivasi kerja yang masih belum tercapai sebagai mana mestinya dan kedisiplinan ASN yang bekerja di Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat bahwa dalam segi faktor waktu maupun kegiatan atau faktor perbuatan masih sangat belum mencapai sebagai mana mestinya, sehingga penulis tertarik untuk mengambil atau meneliti hal tersebut dengan judul " Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Yang Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam ".

D. Batasan Masalah

Dalam penyusunan skripsi ini penulis membatasi masalah atau ruang lingkup penulisan yaitu hanya mencakup masalah mengenai, seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Kecamatan Kebun Tebu, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Kecamatan Kebun Tebu.

¹⁷ Pandji Anoraga, *Op.Cit* , hal. 46

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, penulis hendak meneliti apakah motivasi kerja, dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara dikantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat. Maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN dikantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN dikantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat?
3. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN?
4. Bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dalam perspektif etos kerja Islam.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat
- c. Untuk mengetahui kajian etos kerja Islam mengenai motivasi kerja dalam Islam, disiplin kerja dalam Islam dan kinerja pegawai dalam Islam.

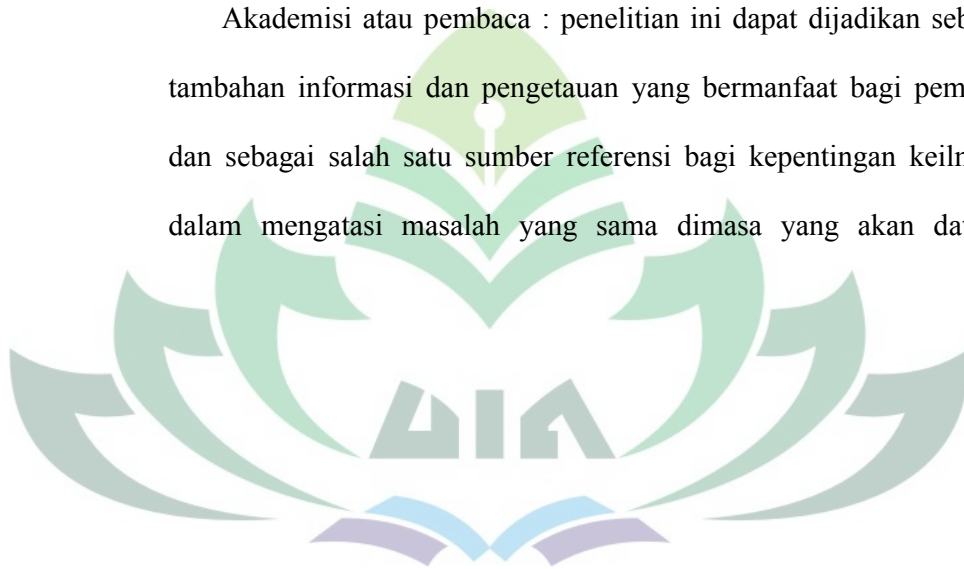
2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah agar dapat menjadi tambahan literature atau refrensi dan menambah ilmu pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia umumnya tenaga kerja kepegawaian khususnya dalam perspektif etos kerja Islam.

b. Manfaat Praktis

Akademisi atau pembaca : penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi pembaca dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Terdapat banyak pengertian oleh para penulis tentang motivasi, diantaranya adalah Robbins (1996) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (judge,2011).¹⁸

Sedangkan Colquit, LePine, dan Wesson memeberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.¹⁹

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan

¹⁸ Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015), hal.111

¹⁹ Wibowo, *Ibid*, hal.111

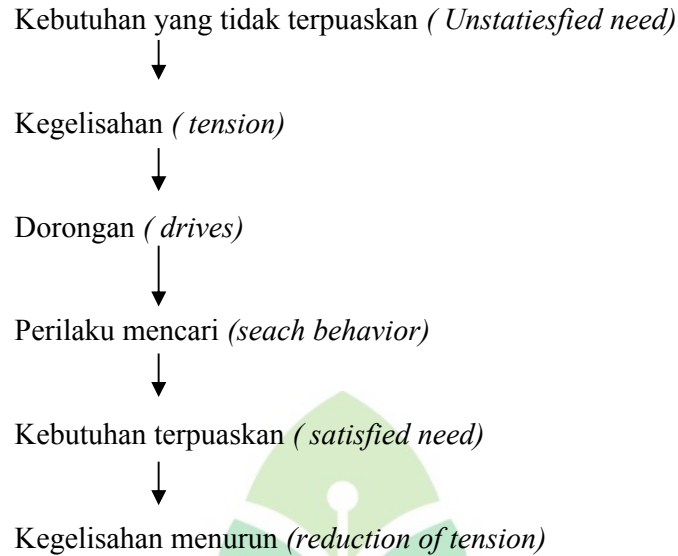
kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan prilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).²⁰

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat dipahami bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses prilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan untuk mencapai tujuan.

Adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimal hasil usaha dalam mencapai tujuan instansi dengan maksud memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan dari instansi itu sendiri. pemenuhan instansi yang kurang akan membuat ketegangan atau perang urat saraf antara karyawan baik atasan-bawahan atau lain sebagainya, yang tahapannya dapat dilihat pada gambar berikut:

²⁰ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Wali Pers.2013), hal 837

Gambar .1.1
Tahapan motivasi



Sumber : Jusmaliani. Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.2011.hal 182

2. Teori-Teori Motivasi

a. Maslow's

Menurut A.H Maslow, pada umunya terdapat 5 hirarki kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan,. Baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.²¹

²¹ Ishak Arep & Hendri tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta : PT Grasindo. 2003) hal.26

- 2) Kebutuhan Keamana/ perlindungan (*safety needs*). mental, psikologikal, dan intelektual juga memerlukan adanya rasa aman.
- 3) Kebutuhan akan kebersamaan (*Social needs*), setiap manusia membutuhkan adanya pasangan hidup, sehingga setiap individu membutuhkan akan adanya kasih sayang ataupun kebersamaan.
- 4) Kebutuhan penghormatan atau penghargaan/ kebutuhan harga diri (*estem needs*). Setiap manusia mendambakan penghormatan dan penghargaan, itulah sebab nya orang berusaha melakukan pekerjaan/ kegiatan yang memungkinkan ia mendapat penghormatan dan penghargaan masyarakat.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*). Yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri sehingga orang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Dengan berpegangan pada teori Maslow ini, maka dalam melakukan motivasi kepada bawahannya, manager perlu senantiasa bertindak adil. Istilah adil disini tidak berarti seluruh karyawan diperlakukan sama, melainkan harus diteliti secara seksama jenis dan tingkat kebutuhan tiap karyawannya atau kelompok pegawai.

b. Hezberg's

Teori Hezberg ini mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaanya yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- 1) Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.

- 2) Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.

c. McClelland's Model

Teori ini mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian, dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:²²

- 1) Kebutuhan pencapaian (*needs for achievement*). Yaitu kebutuhan untuk melakukan suatu tugas atau masalah dengan lebih baik dan lebih efisien.
- 2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*) yaitu kebutuhan untuk mengendalikan orang lain dan mempengaruhi perilaku orang lain
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

3. Model – model Motivasi

a. Model tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahannya agar mereka meningkatkan kinerjanya, prestasi tinggi atau kinerja baik, karyawan yang berprestasi baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif.

²² Sri Wiludjeng Sp, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta : Graha Ilmu.2007), hal. 157

b. Model hubungan manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan pendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi.

c. Model sumber daya manusia

Model ini mengatkan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja). Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab karyawan. Menurut model sumber daya ini, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah karyawan akan meningkat jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuan.²³

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan eksteren yang berasal dari karyawan.²⁴

²³ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagal, *Op. Cit.* hal 837

²⁴ Edy Sutrisno. *Op. Cit.* Hal. 116

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, dengan bekerja, keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang

terhormat btidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan diantaranya yaitu :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menajadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih atau ingin menjadi ketua. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- a) Hak otonomi
- b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

b. Faktor Ekstern

Ada beberapa faktor ekstern dalam motivasi kerja, diantaranya :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Besar kecil kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Jika ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan, pegawai akan termotivasi apabila perusahaan

memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Jika seorang karyawan menduduki jabatan, merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland antara lain :

- 1) Kebutuhan akan prestasi
 - a) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
 - b) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - c) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan
 - a) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
 - b) Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat

3) Kebutuhan akan afiliasi

- a) Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
- b) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
- c) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya.²⁵

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari penjabaran diatas, tampak bahwa ada hubungan positif antara kinerja karyawan dan motivasi dan semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.²⁶

7. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *move* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*need*), kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan

²⁵ Resa Almustofa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)" Skripsi. 2014. Hal. 16

²⁶ Windy Dyah Indriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurna Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, Surabaya, September 2016. ISSN : 2461-0593* 6, Hal. 5

kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang-orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum menjadi respon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya sampai kebutuhan yang dimaksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : "Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung" (Q.S Al-Jumu'ah :10).²⁷

Ayat di atas menjelaskan manakala Anda sudah menghadiri panggilan adzan Jumat dan selesai menunaikan shalatnya, maka Anda silahkan bertebaran kembali di muka bumi untuk berdagang atau melakukan aktivitas lain yang membawa maslahat bagi kehidupanmu, dan silahkan juga mencari pemberian Allah dan nikmat Pemberi nikmat (*al-mun'im*) dan Yang Maha Pemberi yang tidak pernah menyia-nyiakan prestasi dan profesi seseorang, dan Dzat yang tidak pernah mengecewakan (menghilangkan harapan) orang yang meminta kepada-Nya. Di saat-saat Anda berdagang atau bersbisnis, sebaiknya tetap berdzikir kepada Allah dengan dzikir yang sangat banyak. Intinya jangan sampai urusan duniawi (termasuk bisnis dan semua aktivitas yang bermotifkan ekonomi), itu menyebabkan kamu (manusia) lupa dari hal-hal yang memberikan manfaat buat kehidupan diakhirat kelak.²⁸

²⁷ Departemen Agama RI, Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. hal.554

²⁸ Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi (teks, terjemah, dan tafsir)*, Jakarta : Amzah : 2013, hal. 72

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja Pegawai Mangkunegara diantaranya yaitu :²⁹

- a. Prinsip Partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pangkuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang

²⁹ Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam" Jurnal Motivasi Kerja, September 2011, hlm. 33

memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam yang sesuai sifat-sifat utama Rosul yang harus diteladani : ³⁰ Siddiq (benar, jujur), amanah (Tanggung Jawab, dapat dipercaya), Fathanah (kecerdikan, Kebijaksanaan), dan tablig (komunikasi, keterbukaan). Berikut adalah motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafiq Saleh, yakni:³¹

- a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridho Allah)
- b. Taqwa dalam bekerja
- c. Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Ikhlas dalam bekerja Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diistiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia pengikut derajat dalam firman Allah SWT.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(QS.At-Taubah : 105).³²

³⁰ Ananto Pramadhika, *Ibid*, hal.34

³¹ *Ibid*. hal.35

³² Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, hal.128

Ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, bahkan dalm QS At-Taubah: 105 disebutkan " *Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu* " ayat tersebut mewajibkan bekerja atau di sebut hukum nya Fardu.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Pegawai

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya dari pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut, dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang akan menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar

peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil yang berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.³³

Singodimedjo (2002) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang memprosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.³⁴

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- 1.) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2.) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3.) Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

³³ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hal. 85

³⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.86

- 4.) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5.) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry menyatakan bahwa ia kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.³⁵

Latainer mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seseorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan halnya dilakukan apabila usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Dari pemaparan beberapa ahli diatas maka dapat penulis pahami bahwa disiplin kerja ialah seorang pegawai yang dapat mentaati peraturan-peraturan baku yang sudah ada dalam instansi itu sendiri, yang tujuannya ialah agar meningkatkan kualitas instansi itu sendiri dan agar tercapainya tujuan instansi tersebut, namun dari beberapa pemaparan yang disampaikan

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 87

oleh para ahli teori kedisiplinan tersebut mereka sepakat bahwa mereka menyatakan kurang setuju bahwa kedisiplinan tersebut jika pegawai tidak mentaati peraturan yang ada, maka akan berimbas dengan hukuman yang padahal dengan adanya hukuman akan membuat para pegawai tersebut semakin tidak terkendali progress kerja yang mereka lakukan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh oleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pada pribadi. Karena itu untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberika kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.³⁶

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat meneggakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan.

³⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.90

c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang buatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan dari pemimpin, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pegawai membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

3. Kinerja dan disiplin kerja

a. Hakikat disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.³⁷

³⁷ Lijan Poltak Sinabela, *Kinerja Pegawai* (teori pengukuran dan implikasi), (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hal.239

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa/ gaji dan kesejahteraan
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (pengawasan melekat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.³⁸

Yang perlu di perhatikan oleh manajer agar disiplin preventif ini menjadi efektif yaitu :

- a) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya dengan melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif
- b) Mengorientasikan pegawai secara benar kepada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan

³⁸ Lijan Poltak Sinabela, *Ibid*, hal.239

- c) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat
- d) Memberikan umpan balik yang positing dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja
- e) Mengkondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara menejemn dengan pegawai.

Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.³⁹

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Iriani, kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Penjelasan dari ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan.

³⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Ibid* .hal.240

5. Disiplin Kerja dalam perspektif Islam

Islam menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah saja, akan tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh bisa dilakukan apabila penghayatan atas esensi kerja kemuliaanya dikaji sebagai pokok kajian bagi setiap muslim sampai menjadi kebiasaan dan budaya yang khas didalam organisasi masyarakat.\

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap prilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk etika Islami yang menuntun prilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan.⁴⁰

Masyarakat muslim terbentuk berdasarkan kesamaan akidah dan keyakinan, para pegawai adalah bagian dari anggota masyarakat untuk menjalankan tugas bagi kemasalahatan bersama. Setidaknya ada kewajiban bagi seorang pegawai, yaitu :⁴¹ pertama, berkontribusi dalam menerapkan hukum dan syariah Islam, ia harus loyal dalam menjalankan nilai-nilai syariah, konsen untuk melakukan perbaikan atas tindak penyimpangan serta memberikan tindak korektif jika ada kesalahan dan menjalankan segala tanggung jawab manajemen dengan sikap yang diridhai Allah dan Rasulnya. Kedua, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai standar dan prosedur yang ada, dengan sikap yang penuh amanah dan bertanggung jawab

⁴⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), Hal.238

⁴¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Ibid*, hal.247

terhadap Allah bukan hanya kepada atasan, karena jabatan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab. Ketiga taat kepada atasan dengan kebaikan, ketaatan kepada pemimpin merupakan persoalan penting untuk mengatur dan menjalankan kehidupan. Standar untuk taat dan tidak taat kepada pemimpin jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah maka seorang pegawai tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi muslim harus sadar akan tanggung jawabnya dan mengetahui kadar ketaatannya ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pemimpin untuk mengikuti kedalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga dia akan merugi di dunia dan akhirat.⁴²

Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti iya telah menunaikan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja Islam juga menuntun setiap muslim dibidang apapun haruslah bersikap professional. Sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an Attaubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS. Attaubah :105).⁴³

⁴² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Ibid*, hal.248

⁴³ Kementian Agama Republik Negara Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, hal.203

Ayat diatas dalam tafsir ayat menjelaskan bahwa *Dan katakanlah*, kepada mereka yang bertaubat, “*bekerjalaj kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu*, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, *begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin* juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, *dan kamu akan di kembalikan*, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua mahluk akan kembali kepa Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kaum apa yng telah kamu kerjakan didunia, baik yang kamu tampakkan atau yang kamu sembunyikan.⁴⁴

Inti dari profesionalisme ini dicirikan oleh 3 hal yaitu:

- a. *Kafa'ah* yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.
- b. *Himmatul'amal*, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Diperoleh dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja, disamping motivasi ingin mendapatkan penghargaan dan menghindari hukuman.
- c. *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpecaya dalam menjalankan tugas atau kewajibannya. Sikap amanah bisa dimiliki jika dia selalu menyadari bahwa apapun aktivitas yang dilakukan termasuk pada saat dia bekerja selalu diketahui oleh Allah SWT.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh situasi kerja seseorang. Disiplin kerja ini merupakan manifestasi dari nilai, sikap dan amalan. Satu set kepahaman

⁴⁴ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama Republik Indonesia, *Tafsir Ringkas jilid 1*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2016), hal. 550

yang digabungkan bersama oleh anggota organisasi.⁴⁵ Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain Qur'an surat An Nisa ayat : 59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: " Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu.(QS. An-Nissa : 59)

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa.⁴⁶ Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara. Disiplin dalam penggunaan waktu disiplin perlu diperhatikan dengan seksama. waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat kembali lagi. Demikian pentingnya waktu sehingga berbagai bangsa menyatakan penghargaan terhadap waktu. orang Inggris mengatakan (*time is money*) waktu adalah uang, peribahasa Arab mengatakan waktu adalah pedang atau waktu adalah peluang emas, dan kita orang Indonesia mengatakan sesal dahulu pendapatan sesal kemudian tak berguna, tak dapat dipungkiri bahwa

⁴⁵ Ahmad Zahrudin Sani, *Pembudayaan Pekerja Dalam Arus Transformasi Negara*, (Malaysia : UUM Press. 2013), hal.113

⁴⁶<https://id.scribd.com/doc//DISIPLIN-Dalam-Pandangan-ISLAM>, di akses pada : Selasa 19 September 2017 .pkl 11:40 WIB.

orang-orang yang berhasil mencapai sukses dalam hidupnya adalah orang-orang yang hidup teratur dan berdisiplin dalam memanfaatkan waktunya.

Disiplin tidak akan datang dengan sendirinya, akan tetapi melalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya. Ada empat -cara agar kita tidak menjadi orang-orang yang melalaikan waktu, antara lain : 1)beriman, 2)beramal saleh, 3) saling berwasiat dalam kebenaran. Inilah yang dijelaskan dalam ayat terakhir QS Al-Ashr:3

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: " kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran" (QS. Al-Ashr : 3).⁴⁷

Maksud ayat diatas dalam tafsir Al-Qur'an dijelaskan bahwa semua manusia diliputi oleh kerugian yang besar dan beraneka raga. Ayat diatas mengecualikan mereka yang melakukan empat kegiatan pokok yaitu : Kecuali orang-orang yang beriman, dan beramal amalan-amalan yang saleh yakni yang bermanfaat serta saling berwasiat tentang kebenaran dan saling berwasiat tentang kesabaran dan ketabahan.⁴⁸

1) Beriman

Iman, secara bahasa bermakna "membenarkan". Maksudnya membenarkan segala hal yang disampaikan oleh Nabi Muhammad S.A.W. yang pokok-pokoknya tersistematis dalam rukun iman. Iman sifatnya abstrak, dimensinya batiniah alias tidak terlihat. karenanya,

⁴⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahnya* hal. 601

⁴⁸ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah volume 15, Op.Cit*, hal.499

yang paling tahu apakah iman seseorang itu kuat atau lemah hanyalah Allah SWT. Zat yang Maha Mengetahui masalah ghaib. walaupun iman itu abstrak, namun Allah SWT. Menyebutkan sejumlah ciri orang-orang yang imannya benar.

Dalam firmanNya AL-Qur'an surat Al-Anfal : 2-4 yakni

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَجِلَتْ قُلُوبُهُمْ وَإِذَا تُلِيَتْ عَلَيْهِمْ
آيَاتُهُ زَادَتْهُمْ إِيمَانًا وَعَلَىٰ رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ ﴿٢﴾ الَّذِينَ يُقِيمُونَ
الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُؤْمِنُونَ حَقًّا هُمْ
دَرَجَاتٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَمَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ﴿٤﴾

Artinya: "2) Sesungguhnya orang-orang yang beriman ialah mereka yang bila disebut nama Allah gemetarlah hati mereka, dan apabila dibacakan ayat-ayatNya bertambahlah iman mereka (karenanya), dan hanya kepada Tuhanlah mereka bertawakkal.3) (yaitu) orang-orang yang mendirikan shalat dan yang menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka.4) Itulah orang-orang yang beriman dengan sebenar-benarnya. mereka akan memperoleh beberapa derajat ketinggian di sisi Tuhannya dan ampunan serta rezki (nikmat) yang mulia.(QS.Al-Anfaal : 2-4).⁴⁹

Ayat diatas dalam tafsir Al-Qur'an menjelaskan bahwa sebagian sifat mereka yang menyandang predikat mukmin sejati disebutkan disini, yaitu : Sesungguhnya orang-orang yang beriman kepada Allah dengan sebenar-benarnya, yang mantap keimananya, adalah mereka yang apabila dibacakan oleh siapapun ayat-ayatnya kepada mereka, bertambah kuat imannya. Semakin kuat mereka mendengar ayat-ayat Al-Qur'an dibacakan, semakin kokoh keimanan mereka dan semakin

⁴⁹ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahnya* hal. 177

mendalam rasa tunduk serta semakin bertambah pengetahuan mereka kepada Allah. Dan oleh karena itu, hanya kepada Tuhan mereka senantiasa bertawakal dan berserah diri setelah berusaha keras, sehingga tidak berharap dan gentar kepada selain-Nya.⁵⁰

2) beramal Saleh

Kedua yang bisa menyelamatkan manusia dari kerugian adalah beramal saleh. kata *amiluu* berasal dari kata amalun artinya pekerjaan yang dilakukan dengan penuh kesadaran. Kata *shalihaat* berasal dari kata shaluha artinya bermanfaat atau sesuai. jadi, amal saleh adalah aktivitas yang dilakukan dengan penuh kesadaran bahwa pekerjaan itu memberi manfaat untuk dirinya ataupun untuk orang lain. Selain itu, pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan. Syekh Muhammad Abduh mendefinisikan amal saleh sebagai perbuatan yang berguna bagi diri pribadi, keluarga, kelompok, dan manusia secara keseluruhan. jadi, karya atau kreativitas apapun yang kita lakukan dengan penuh kesadaran demi kemaslahatan diri sendiri, keluarga ataupun masyarakat, dapat disebut amal saleh. harus diingat, amal saleh itu harus dibarengi dengan iman, karena amal saleh tanpa dilandasi iman kepada Allah SWT. akan menjadi sia-sia, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Furqan ayat: 23 yang berbunyi

وَقَدْ مَنَّآ إِلَىٰ مَا عَمِلُوا مِنْ عَمَلٍ فَجَعَلْنَاهُ هَبَاءً مَّنْثُورًا ﴿٢٣﴾

⁵⁰ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Op.Cit*, hal. 476

Artinya: *"dan Kami hadapi segala amal yang mereka kerjakan, lalu Kami jadikan amal itu (bagaikan) debu yang berterbangan."* (QS. Al-Furqan:23)"

Dalam tafsir ayat dijelaskan bahwa merupakan perumpamaan tentang kesudahan amal-amal baik orang-orang kafir yang tidak percaya kepada Allah dan juga orang-orang yang pamrih dalam amalnya. Amal-amal orang kafir yang secara lahiriah baik, menjadi sia-sia karena hal tersebut tidak disertai dengan keimanan pelakunya.⁵¹

3) Saling berwasiat dalam kebenaran

Orang yang saling berwasiat dalam kebenaran. Berarti saling menasihati untuk berpegang teguh pada kebenaran. kata Al haq di sini berarti kebenaran yang pasti, yaitu ajaran Islam. Maka syarat agar manusia terhindar dari kerugian adalah mengetahui hakikat kebenaran Islam, mengamalkannya, dan menyampaikannya kepada orang lain. Siapa saja yang tidak mau mengajak manusia lain untuk berpegang pada kebenaran Islam setelah ia mengetahuinya, ia termasuk dalam golongan yang merugi.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan

⁵¹ M. Quraish Shihhan, Tafsir AL-Mishhbah volume 9, hal. 451

diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.⁵²

Menurut Prawiro Sentono Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak mencapai hukum sesuai dengan moral, dan etika.

Sedangkan menurut Rivai, Basri, bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁵³

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang telah sesuai dengan prosedur atau ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan target sebelumnya.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui bagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kinerja.

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja sebagai berikut :⁵⁴

⁵²Lijan Poltak Sinambela, *Op.Cit*, hal.5

⁵³Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, hal.5

⁵⁴ Handoko. Manajemen. BPFE. Yogyakarta. 2013. Hal.135-137

a. Perbaikan prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyusunan kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi, prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan pelatihan. Begitu juga kebutuhan pengembangan harus mempersiapkan para pegawai untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.⁵⁵

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Perencanaan organisasional melibatkan identifikasi jalur-jalur dan aktivitas-aktivitas untuk perkembangan para karyawan. Perencanaan karir organisasional saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain.⁵⁶

f. Penyeimbangan-penyeimbangan proses staffing

⁵⁵ Wayne mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga. Jakarta. 2008), Hal.210

⁵⁶*Ibid.* hal. 243

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut : ⁵⁷

a. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

⁵⁷ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2., (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2000), hal. 16-17

3. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penilaian kinerja pegawai sebagaimana diatur dalam PP No. 46 tahun 2011 memiliki pengertian bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai adalah merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau untuk kerja (*performance appraisal*) seorang pegawai. Dilingkungan PNS dikenal dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dalam PP No 10 Tahun 1997.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.⁵⁸

Penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai.⁵⁹

4. Tujuan dan manfaat Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki manfaat antara lain :⁶⁰

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuannya agar dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak

⁵⁸ Mangkunegara, *Ibid.* hal 72

⁵⁹ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2007), hal. 267

⁶⁰ Wilson Bangun, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2012), hal. 232

individu dalam organisasi, dan sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan individu dalam setiap organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada diorganisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Oleh karena itu sistem dalam organisasi perlu dijaga dengan baik, tujuannya agar memberikan berbagai manfaat diantaranya.

- 1) Pengembangan perusahaan dari individu
- 2) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim
- 3) Perencanaan sumber daya manusia
- 4) Penentuan dan identifikasi
- 5) Audit atas sistem manusia

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang, manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan criteria untuk menguji validitas.

5. Indikator Kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya.⁶¹

Selanjutnya untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung pada pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P. Robbins yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu Kerja, dan Efektivitas.⁶²

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.⁶³ Kualitas kerja pegawai yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para

⁶¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi, Edisi Revisi*, (Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 109

⁶² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, edisi 10, (Jakarta: indeks, 2006), hal 260

⁶³ Muchlisin, "pengertian, indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, <http://www.KajianPustaka.com/>, 2014Akses 15 september 2017

pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dari kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.⁶⁴

b. Kuantitas

Kualitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.⁶⁵ Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya, dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai.⁶⁶

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.⁶⁷

Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut

⁶⁴ Emawati, " *Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Di Kota Pontianak*", Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 2, Nomor 2, edisi Agustus 2013, hal 3

⁶⁵ Rosman, " *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Dikecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*", Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2 Nomor 2, edisi Februari 2014, hal. 56

⁶⁶ Ermawati, *Op.cit*, hal.4

⁶⁷ Rosman, *Op.cit*, hal. 56

koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.⁶⁸ Apabila pegawai dapat menggunakan sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien maka dapat dikatakan kinerja pegawai tersebut baik.⁶⁹

e. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

f. Kemampuan kerja sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

⁶⁸Rosman, " *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Dikecamatan Sambalung Kabupaten Berau*" hal.57

⁶⁹ Ernawati, " *Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Di Kota Pontianak*", hal. 2

6. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika bekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsure utama. Elemen manusia dalam manajemen manusia terdiri atas pengusaha, para mitra usaha, para karyawan dan para importer. Usaha yang bermanfaat merupakan tujuan utama dalam manajemen. Agar manusia dapat terinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya meliputi kebiasaan, dan tingkah laku, keistimewaan dan kelemahan, kekurangan, dan keutamaan, pendorong dan penghalang, atau perbedaan dan persamaannya.

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-Qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam sering kali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya.⁷⁰ Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat umumnya.

⁷⁰ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta : UPP AMP YKPN,2004), hal 225

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok- kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaanya.⁷¹

Firman Allah dalam Al-Qur'an berbunyi :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya: *"yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun"* (QS. Al-Mulk :2).⁷²

Dalam tafsir ayat dijelaskan bahwa salah satu bukti kekuasaan-Nya adalah dia yang menciptakan mati dan menentukan ajalnya, dan hidup dengan mennetukan kadar-kadarnya, untuk menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya dengan seikhlas mungkin. Dan Dia maha perkasa tidak ada satupun yang dapat mengalahkannya, maha pengampun dengan menghapus dosa bago orang-orang yang bertobat.⁷³

⁷¹ Ali Muhammad Taufik, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Quran*, (Jakarta : Gema Insani. 2004), hal. 47

⁷² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op. Cit*, hal.449

⁷³ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Tafsir Ringkas Al-Qur'an jilid 2*, (jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf, 2016), hal. 816

D. Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Istilah etika berasal dari bahasa Yunani, dalam bentuk tunggal *ethos* yang mempunyai banyak arti kebiasaan, adat istiadat, akhlak, watak, perasaan batin, kecenderungan hati untuk melakukan perbuatan, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak *ta etha* yang artinya adalah adat kebiasaan.⁷⁴

Etika menurut Frans Magins Suseno merupakan filsafat yang merefleksikan ajaran-ajaran moral, yang bersifat rasional, kritis, sistematis, mendasar dan normatif. Berarti tidak sekedar melaporkan pandangan-pandangan moral, melainkan menyelidiki pandangan moral yang seharusnya.⁷⁵

Menurut Imam Ghazali dalam buku *Ihya' Ulumuddin* mendefinisikan etika sebagai sifat yang tetap dalam jiwa, yang timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah dan tidak membutuhkan pikiran. Dari beberapa pengertian di atas, definisi operasional etika adalah sebagai alat yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional). Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai Etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam.⁷⁶

⁷⁴ Madnasir dan Khoirudin, *Buku Daras : Etika Bisnis Dalam Islam*, (Bandar Lampung : Seksi Penerbitan Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung, 2012), hal.25

⁷⁵ Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, (Jakarta : PT Grasindo, 1995), hal. 2

⁷⁶ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hal. 171

Dari sejumlah definisi tersebut, dapatlah dipahami bahwa etos kerja, Pertama adalah sikap seseorang atau suatu bangsa yang sangat mendasar tentang kerja, yang merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi dari nilai-nilai ketuhanan (*ilahiyah*). Kedua, Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja dan kerja yang dimaksud adalah kerja bermotif yang terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik yang bersifat material maupun non material (spiritual).

Bekerja dalam pandangan Islam diarahkan dalam rangka mencari karunia Allah SWT yakni untuk mendapatkan harta agar seseorang dapat mencukupi kebutuhannya dan sejahtera. Bekerja merupakan pengalaman dari perintah syari'at Islam karenanya, bila dilakukan dengan cara yang benar (halal) bekerja bukan hanya menghasilkan harta melainkan juga mendapatkan pahala dari Allah SWT.⁷⁷

Menurut Ali sebagaimana dikutip Luth ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islam, yaitu :

- a. Berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi.
- b. Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqul koirot* (berlomba untuk mencapai kebajikan).

⁷⁷ M. Ismail Yusanti dan M. Karebet Widjaya Kusuma, *Menggas Bisnis Islami*, (Jakarta : Gema Insani, 2002), hal.25

- c. Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada didalam organisasi.
- d. Moralitas (*morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.⁷⁸

2. Etos Kerja Muslim

Agama Islam adalah agama serba lengkap, yang di dalamnya mengatur seluruh aspek kehidupan manusia baik kehidupan spiritual yang bersifat ukhrawi maupun kehidupan material yang bersifat duniawi termasuk di dalamnya mengatur masalah Etos kerja.

a. Keseimbangan antara Kerja dan Ibadah

Yusuf Qardhawi (1996:12) menjelaskan, bahwa Agama Islam memiliki beberapa karakteristik, salah satu di antaranya adalah wasatiah atau dengan istilah lain tawazun, yaitu sikap hidup pertengahan atau sikap seimbang antara kehidupan material dan spiritual. Ini artinya sebagai seorang Muslim harus dapat menyeimbangkan antara dua kutub kehidupan yaitu kehidupan material yang bersifat duniawi dan kehidupan spiritual yang bersifat ukhrawi.⁷⁹

Nilai moderat inilah yang mengantarkan dan mengisyartkan umat Islam menempatkan diri sebagai umat pertengahan, kelompok moderat dibanding dengan umat-umat lain yang cenderung berlebih-

⁷⁸ Tohir Luth, Antara Perut dan *Etos Kerja Dalam Islam*, (Jakarta : 2003), hal. 29-31

⁷⁹ Saifullah, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Surabaya, JSH (Jurnal Sosial Humairah), Vol 3 No 1, Juni 2010, P-ISSN 1979-5521, hal.61

lebih di antara salah satu aspek yang berlawanan. Misalnya ada umat yang cenderung kepada spiritual belaka sehingga mengabaikan aspek fisik material, yang cenderung hidup bertapa mengasingkan diri dari halayak ramai, pantang kawin, dan berpuasa sepanjang waktu. Tetapi sebaliknya terdapat pula golongan yang berwawasan keduniaan belaka dan menganggap akhirat tidak penting, ini penganut faham materialisme dan sekulerisme, mereka tidak mau tahu tentang Tuhan dan agama serta tidak percaya adanya hari pembalasan di hari kiamat.

(Hamzah Ya'qub, 1992; 62) 'Aqidah, syari'ah Islam menolak keduanya dan mengambil jalan lurus, yaitu jalan moderat sesuai dengan satusnya sebagai ummah wasatiyah (ummat pertengahan).

Allah SWT berfirman dalam QS. Al- Baqarah : 143

وَكَذَٰلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا

Artinya : *Dan demikian (pula) kami Telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu (QS. AL-Baqarah : 143).*⁸⁰

Dalam Tafsir ayat dijelaskan bahwa jika Allah menjadikan Kakbah sebagai kiblat yang paling utama karena dibangun oleh bapak para nabi, yaitu Nabi Ibrahim, maka demikian pula kami telah menjadikan kamu, umat Islam, umat pertengahan, yaitu umat terbaik

⁸⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, hal. 22

yang pernah ada di bumi ini. Umat yang terbaik sangatlah pantas menjadi saksi. Tujuannya agar kamu menjadi saksi atas perbuatan manusia, yaitu ketika nanti pada hari Kiamat jika ada dari mereka yang mengingkari bahwa rasul-rasul mereka telah menyampaikan pesan-pesan Allah atau adanya penyimpangan pada ajaran mereka. Di samping itu, juga agar Rasul, Muhammad, menjadi saksi atas perbuatan kamu yaitu dengan memberikan petunjuk dan arahan-arrahannya ketika masih hidup serta jalan kehidupannya juga petunjuknya ketika sudah meninggal.⁸¹

Di antara kelebihan Islam adalah adanya asas keseimbangan, wawasan keselarasan dan keserasian antara duniawi dan ukhrawi, antara material dan spiritual, antara lahir dan batin, antara kerja guna memenuhi kebutuhan keluarga dengan ibadah.

b. Pentingnya Spiritualitas dalam Kerja

Banyak faktor yang turut menentukan dalam suatu pekerjaan. Di antaranya adalah faktor spiritualitas (mental, jiwa), sehebat apapun peralatan canggih yang digunakan di jaman modern ini, jika pekerja-pekerja tidak memiliki mentalitas dan semangat kerja tinggi maka tujuan pekerjaan tidak akan dapat tercapai.

Pembangunan jiwa (spiritual) harus didahulukan daripada pembangunan badan (fisik), dalam arti pembangunan fisik material tidak akan terlaksana dan terwujud jika para pelaku pembangunan tidak memiliki kematangan spiritual. Karenanya spiritualitas dalam kerja menjadi hal yang sangat urgen.⁸²

⁸¹ Lajnah Pentashihan Mustaf Al-Qur'an, *Op. Cit*, jilid 2, hal. 63

⁸² Saifulloh, *Ibid*, hal.64

Berikut ini adalah tauladan dan pandangan atau etika kerja yang dilakukan Rasulullah SAW juga patut dilakukan pada pekerjaan saat ini, yaitu :

a. Bekerja sampai tuntas

Rasulullah SAW menganjurkan kepada umatnya bahwa bekerja harus dengan tuntas, rapi, bekerja yang rapi akan membuat profesionalisme yang tinggi.

b. Bekerja dengan jujur

Islam sangat menjunjung tinggi kejujuran, Islam sangat tidak menghendaki tindakan ketidakjujuran, dan ancaman tidak masuk surga, oleh karena itu etika jujur ini sangatlah harus dipegang teguh oleh setiap manusia.

c. Bekerja dengan kelompok

Allah menciptakan manusia berbeda-beda, namun demikian satu sama lain dapat bekerjasama dalam rangka mencapai tujuannya, sehingga setiap pegawai akan lebih menghasilkan pekerjaan yang baik apabila bekerja dengan *team work*.

d. Bekerja keras

Etika bekerja keras dapat diartikan sebagai bekerja dengan penuh semangat atau penuh motivasi. Oleh sebab itu umat Islam memacu diri untuk berbuat yang terbaik dalam hidupnya, berguna bagi dunia dan akhirat.⁸³

⁸³ Cahyadi Takariawan, *Pernik-pernik Rumah Tangga Islam, Tatahan Dan Peranannya Dalam Kehidupan Masyarakat* , (Solo : Intermedia, 2001), hal. 305

3. Prinsip-prinsip Dasar Etos Kerja dalam Islam

Sebagai agama yang menekankan arti penting amal dan kerja, Islam mengajarkan bahwa kerja itu harus dilaksanakan berdasarkan beberapa prinsip berikut:

- a. Bahwa pekerjaan itu dilakukan berdasarkan pengetahuan sebagaimana dapat dipahami dari firman Allah dalam QS. AL-l Israa' : 36 sebagai berikut :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya : *Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.*(QS. Al Israa': 36).⁸⁴

Ayat tersebut dalam tafsir Al-Qur'an menjelaskan bahwa dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Jangan mengatakan sesuatu yang engkau tidak ketahui, jangan mengaku melihat apa yang tidak engkau lihat, jangan pula mengaku mendengar apa yang tidak engkau dengar, atau mengalami apa yang tidak engkau alami. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, adalah amanah dari Tuhanmu, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya, apakah pemiliknya menggunakan untuk kebaikan atau keburukan.⁸⁵

⁸⁴ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op.cit* , hal. 285

⁸⁵ Lajnah Pentashihan Mustaf Al-Qur'an, *Op. Cit*, jilid 1, hal. 777

- b. Pekerjaan harus dilaksanakan berdasarkan keahlian sebagaimana dapat dipahami dari hadis Nabi Saw, “Apabila suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.” (Hadis Shahih riwayat al-Bukhari).
- c. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik sebagaimana dapat dipahamasi, Allah berfirman dalam QS. Al-Mulk: 2 yaitu:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿٢﴾

Atinya : *Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun. (QS. Al.-Mulk : 2).*

Dalam tafsir ayat dijelaskan bahwa salah satu bukti kekuasaan-Nya adalah dia yang menciptakan mati dan menentukan ajalnya, dan hidup dengan menentukan kadar-kadarnya, untuk menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya dengan seikhlas mungkin. Dan Dia maha perkasa tidak ada satupun yang dapat mengalahkannya, maha pengampun dengan menghapus dosa bago orang-orang yang bertobat.⁸⁶

4. Nilai-nilai Etika Kerja Islam

Nilai-nilai dasar etika kerja Islam menurut Wardi Bachtiar, pada dasarnya mengandung empat pokok, yaitu :

a. Aqidah

Aqidah sebagai nilai dasar kerja terdiri dari dua komponen pokok, yaitu kepercayaan bahwa bekerja adalah ibadah bagi keluarga.

⁸⁶ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Tafsir Ringkas Al-Qur'an jilid 2*, (jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf, 2016), hal. 816

Kepercayaan bahwa rizki datangnya dari Allah tentu dengan sebab bekerja, Islam menghendaki agar umat Islam rajin bekerja dan berikhtiar mencari penghidupan yang layak. Zaman sekarang, suasana ekonomi yang kurang mendukung, mengharuskan umat Islam untuk terus bekerja dengan tetap mengedepankan prinsip-prinsip Islam.

b. Budaya Kerja

Nilai dasar etika kerja Islam adalah budaya kerja yakni kerja keras dan disiplin. Pada dasarnya setiap individu mukallaf memiliki beban untuk bekerja keras memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mengarahkan seluruh daya kemampuannya. Untuk itu Islam menghargai nilai usaha dan mencela sikap kemalasan.⁸⁷

Allah SWT berfirman dalam QS. AL-Qhasas : 28 yaitu:

قَالَ ذَٰلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا
نُقُولُ وَكَالٍ ۚ

Artinya : *Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara Aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu Aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan" (QS. Al-Qhasash : 28).*⁸⁸

Ayat di atas berdasarkan tafsir Al-Qur'an menjelaskan bahwa setelah mempertimbangkan segala sesuatunya, Musa menerima usulan tersebut, dan dia berkata "itu adalah perjanjian yang adil antara aku

⁸⁷ Triguna, *Budaya Kerja*, Gunung Agung, (Jakarta: 1995), hal.3

⁸⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit*, hal.388

dan engkau. Adapun alternatif yang engkau berikan, aku belum bisa memastikannya sekarang, tetapi pada perinsipnya yang mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu yang aku sempurnakan, maka setelah itu tidak ada tuntutan tambahan atas diriku lagi. Dan Allah menjadi saksi apa yang kita ucapkan.”⁸⁹

Harta bukanlah merupakan indikasi bahwa Allah ridha kepada orang tersebut, Islam sangat menginginkan pebisnis yang mempunyai satu tujuan dalam ibadah, dan dia tidak melakukan perbuatan tersebut kecuali tulus ikhlas karena tuhan nya dan terlepas dari hawa nafsu, harta, perhiasan dan kenikmatan dunia lain yang fana.⁹⁰

c. Moral Kerja

Moral kerja dituntut sebagai prinsip dasar etika seorang muslim seperti seorang pekerja yang memiliki disiplin yang tinggi, produktif dan inopatif. Moral kerja menunjukan sikap jujur, menghindari perbuatan sia-sia (melakukan riba, penipuan, mempermainkan takaran atau timbangan, berjudi, praktek suap-menyuap dan sebagainya) dalam berusaha dan bertawakal setelah berusaha.⁹¹ Apabila upaya telah dilakukan secara maksimal dan belum mendapatkan hasil yang memadai, sikap seorang muslim adalah yang bersabar dan tetap bersyukur atas kehendak Allah SWT.

⁸⁹ ⁸⁹ Lajnan Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Tafsir Ringkas Al-Qur'an jilid 2*, Op. Cit. Hal, 274

⁹⁰ Asyraf Muhammad Dawwabab, *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*, (Semarang : Pustaka nuun, 2008), hal.16

⁹¹ Didin Hafidhuiddin, *Islam Aplikatif*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hal 29.

d. Efisiensi

Efisiensi merupakan nilai-nilai etika kerja seorang muslim, dengan prinsip efisiensi ini seorang muslim harus mampu menempatkan urutan kebutuhan sesuai dengan situasi dan kondisi.

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang penulis akan paparkan diantaranya ialah sebagai berikut :

1. Windy Dyah Indryani. 2016." *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KIB Karya Indah Buana Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji *goodness of fit* (Uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya.⁹²

Kelebihan dari penelitian ini yang dapat penulis analisis yaitu penelitian ini menggunakan beberapa uji, sehingga akan besar kemungkinan untuk mendapatkan hasil uji yang lebih sempurna, sedangkan kelemahan dalam penelitian ini adalah hanya mengambil sampel sedikit yaitu hanya 50 sampel, yang seharusnya apabila ia melakukan banyak uji minimal sampel yang harus digunakan ialah 100 sampel agar kemudian dapat lebih sempurna. Dan perbedaan dari penelitian penulis ialah dimana dalam penelitian Windy tersebut ia mengukur 3 variabel independen dan 1 dependen, sedangkan dalam penelitian yang akan penulis lakukan ialah hanya 2 variabel independen dan 1 dependen dan memasukkan unsur dalam tinjauan ekonomi Islam.

2. Yohanis Salutondok. 2015, yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi

⁹² Windy Dyah Indryani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, Surabaya, September 2016 ISSN : 2461-0593,

Kerja serta Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Metode penelitian asosiatif, untuk melihat hubungan antar variabel. Responden penelitian berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan. Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Sorong sebaiknya memperhatikan kondisi kerja para pegawai dengan cara meningkatkan pendapatan mereka atau memperbaiki lingkungan kerjanya karena hasil penelitian menunjukan bahwa kondisi kerja menurut para responden merupakan variabel yang paling lemah.⁹³

Kelebihan dari penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel independen dan 1 variabel dependen dan menggunakan banyak uji, tidak hanya uji regresi linier berganda, uji t, uji f akan tetapi menggunakan uji lainnya.

⁹³ Yohanis Salutondok, yang berjudul " *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong*", Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015

Sedangkan kelemahan yang peneliti dapat dalam menelitian terdahulu ini ialah hanya menggunakan 44 populasi dan hanya mengambil 37 responden untuk dijadikan sampel, sedangkan jika menggunakan uji reliabel dan validitas kita diminta untuk menguji setengah dari sampel yang kita punya.

Perbedaan yang terdapat pada penulis yang akan di teliti hanya menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel, dan uji hanya menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji f, tidak ada uji lainnya.

3. Ida Respatiningsih. 2015, dengan judul *"Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kavabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"*. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian yaitu sebanyak 54 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi yaitu sebesar 54 responden.

Metode analisis data yang digunakan analisis kuantitatif menggunakan statistik inferensial dengan regresi linier sebagai pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian menemukan (1) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai; dan (4) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.⁹⁴ Kelebihan pada penelitian ini ialah ia menguji dengan hanya menggunakan regresi linier berganda, Uji t dan Uji F, sedangkan penelitiannya memiliki 4 variabel independen dan ia mampu mendapatkan hasil penelitian yang memuaskan. Kelemahan pada penelitian ini ialah dari 4 variabel independen dan 1 variabel dependen peneliti hanya menyatakan indikator masing-masing 5 pertanyaan dan terindikasi masih banyak faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain dari 4 variabel independen yang diteliti.

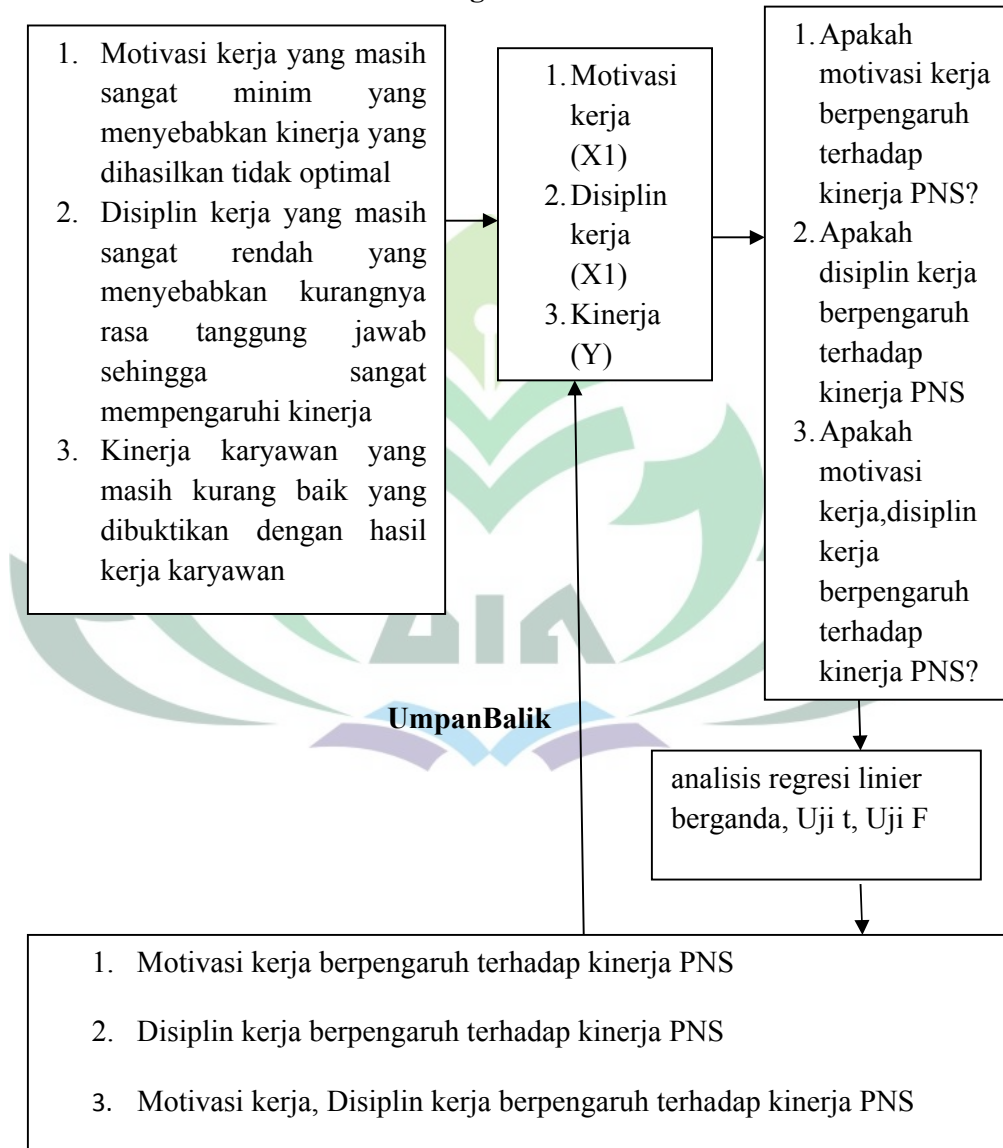
Perbedaan dari penelitian penulis ialah dimana dalam penelitian windy tersebut ia mengukur 4 variabel independen dan 1 dependen, sedangkan dalam penelitian yang akan penulis lakukan ialah hanya 2 variabel independen dan 1 dependen.

⁹⁴ Ida Respatiningsih, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang), Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302 – 2752, Vol. 4. No. 3, 2015

F. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini :.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Kinerja adalah sumber dari segala hasil yang telah dicapai oleh setiap pegawai, kinerja yang baik akan menghasilkan pegawai yang baik pula, dan

instansi akan bernilai baik pula dikalangan masyarakat, apabila kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tidak menghasilkan kinerja yang baik maka instansi tersebut belum bisa dikatakan berhasil dalam membina pegawai yang ada didalamnya, oleh karena itu untuk mengukur seberapa berpengaruhnya kinerja ASN bagi instansi atau lembaga maka ada beberapa indikator yang harus dilakukan untuk mengukur kinerja tersebut, diantaranya ialah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama
6. Efektifitas.

Dalam setiap organisasi perusahaan pasti selalu berupaya untuk memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya agar kemudian pegawai yang ada diperusahaan tersebut menghasilkan kinerja baik sesuai dengan tujuan instansi tersebut. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan pegawai kantor Kecamatan Kebun Tebu Kab. Lambar agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga ada energi dari dalam diri dan sebagai alat untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dalam hal ini indikator untuk mengukur seberapa berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut McClelland yaitu :

- 1) Kebutuhan akan prestasi
 - a) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
 - b) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan

- c) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan
 - a) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
 - b) Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
 - c) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
- 3) Kebutuhan akan afiliasi
 - a) Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
 - b) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
 - c) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini penulis akan mencoba mengemukakan alur pikir untuk mengukur seberapa berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN dikantor Kecamatan Kebun Tebu, Indikator untuk mengukur seberapa berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁹⁵Selain itu, Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Dugaan jawaban sementara ini pada prinsipnya bermanfaat membantu mahasiswa agar proses penelitiannya lebih terarah.⁹⁶

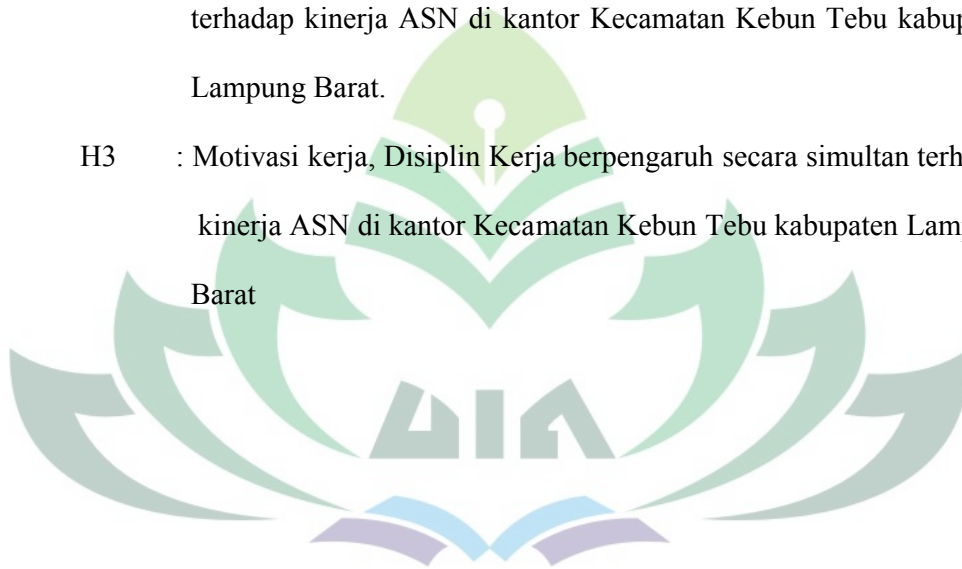
Pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu kesimpulan atau dugaan sementara dari permasalahan yang diajukan serta dibuktikan kebenarannya, hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu kabupaten Lampung Barat.

⁹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 134.

⁹⁶ Hariwijaya dan Triton, *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal dan Skripsi* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2008), hal. 50.

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu kabupaten Lampung Barat.
- H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu kabupaten Lampung Barat.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu kabupaten Lampung Barat.
- H0 : Motivasi kerja, Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu kabupaten Lampung Barat.
- H3 : Motivasi kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu kabupaten Lampung Barat



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹⁷ Dalam hal ini akan langsung mengamati dan meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat.

Selain lapangan penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*Library Research*) sebagai pendukung dalam melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai literatur yang sesuai dengan masalah yang diangkat dalam penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang dijadikan sebagai bahan penelitian adalah data primer dan sekunder, yaitu data yang diperoleh dari kantor, buku (kepustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian.

⁹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung : ALFABETA. 2011), hal.8

a. Data Primer.

Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kebun Tebu

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kuantitatif. Data ini disebut juga data eksternal. Data sekunder ini diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan dokumen-dokumen dari Kantor Kecamatan Kebun Tebu.

3. Populasi dan Sampel

- a. Menurut Sugiyono.⁹⁸ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di kantor Kecamatan Kebun Tebu yaitu sebanyak 16 orang sekaligus menjadi sampel.

⁹⁸ Sugiyono, *Ibid*, hal. 80

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁹⁹Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tehnik sampling dengan sampel jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang. seluruh ASN di kantor Kecamatan sebanyak 16 orang sehingga dapat langsung menjadi sampel tanpa menggunakan tehnik penghitungan sampel atau menggunakan sampel jenuh.

4. Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian, maka diperlukan pendefinisian variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel Independen :

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independe dalam penelitian ini adalah (X1) yaitu motivasi kerja, motivasi kerja sangatlah dibutuhkan dalam bekerja

⁹⁹ Sugiyono, *Ibid*, hal. 81

sehingga dapat menghasilkan output yang signifikan, kemudian variabel dependen yang kedua (X2) ialah Disiplin kerja, disiplin kerja pun dalam menghasilkan suatu pekerjaan haruslah di landasi dengan kedisiplinan yang tinggi.

2. Variabel dependen : Variabel dependen adalah variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja ASN, kinerja ialah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang diperoleh dari bahan-bahan dokumentasi seperti laporan tahunan, dokumentasi yang dimiliki perusahaan, buku tentang teori, pendapat, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.¹⁰⁰

b. Kuesioner / angket

Menurut Hudori Nawawi, angket (kuesioner) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau pernyataan terbuka.¹⁰¹ Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

¹⁰⁰ Nurul Zairah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hal.191.

¹⁰¹ Nurul Zairah, *Ibid*, hal. 142.

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁰² Kuesioner digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan kebun tebu kabupaten lampung barat. Berdasarkan bentuk pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam angket tersebut, angket dapat dibedakan atas 3 golongan, yaitu angket terbuka, angket tertutup dan angket semi terbuka.

Dari keterangan diatas peneliti menggunakan angket tertutup dengan memberikan pernyataan terstruktur kepada responden yang disajikan dalam bentuk daftar pernyataan tertutup untuk memudahkan penelitian dalam melakukan analisis data. Survey dilakukan dengan membagikan kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan serangkain pernyataan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat. Pengisian kuesioner dilakukan secara *self-administered questionnaire*, yaitu responden diminta untuk menjawab sendiri kuesioner yang telah dibuat.

Adapun skala yang dipakai adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

¹⁰² Nurul Zairah, *Ibid*, hal. 199.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Resensi likert ini biasanya memiliki lima peringkat dari sangat setuju hingga tidak setuju atau dari positif hingga negatif.¹⁰³ Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

- 1) Sangat setuju (SS) diberi skor 5;
- 2) Setuju (S) diberi skor 4;
- 3) Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3;
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2;
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1;

Metode ini merupakan metode yang digunakan untuk mencari informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor kecamatan kebun tebu kabupaten lampung barat.

c. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua terpenting adalah proses-proses pengamatan atau ingatan.¹⁰⁴

¹⁰³ Erwan Agus Purwanto Dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-masalah Sosial*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2007), h. 63.

¹⁰⁴ Sugiyono, *Op,Cit*, hal.203.

B. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.¹⁰⁵ Selain itu, Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Dugaan jawaban sementara ini pada prinsipnya bermanfaat membantu mahasiswa agar proses penelitiannya lebih terarah.¹⁰⁶

Pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu kesimpulan atau dugaan sementara dari permasalahan yang diajukan serta dibuktikan kebenarannya, hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu
- H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu.

C. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan yang hendak di

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. hal. 134.

¹⁰⁶ Hariwijaya dan Triton, *Op.Cit* hal. 50.

ungkapkan. Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner, suatu kuesioner di anggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada ASN kantor Kecamatan Keun Tebu. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

= Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 21).

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono pengujian reliabilitas instrumen dapat di lakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal dapat

dilakukan dengan *test-retest* (stability). secara internal instrumen dapat di uji dengan menganalisis konsistensi dengan butir-butir yang ada. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas.

Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 30 responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \frac{\sum x^2}{N} - \frac{(\sum x)^2}{N^2}$$

Keterangan :

r_{11}	= Reliabilitas instrumen
$\sum x^2$	= Jumlah varian skor tiap item
k	= Banyaknya soal
$\sum x$	= Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi

Tabel 3.2
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011, hal.184)

2. Pembahasan Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja pegawai

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

B = Koefisien regresi

e = Error tern

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima.

3. Pengujian regresi linier berganda dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

b. Uji t

Rumus uji t :

$$\begin{array}{ll} H_0 = \beta_1 = 0 & H_a : \beta_1 > 0 \\ t_{Hit} = \frac{b_1}{s[b_1]} & t_{tabel} : (n - k - 1; \alpha) \end{array}$$

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter)

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja ASN (Y)

H_0 : Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y).

H_a : Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan Kinerja ASN (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

- b) Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja ASN (Y)

H_0 : Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y).

H_a : Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

b) Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

c. Uji f

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

1. Uji F : Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y)

H_0 : Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y).

H_a : Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $df_1 = k$ dan $df_2 = n-k-1$
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum.

Rumusnya adalah :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel

R^2 = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Kecamatan Kebun Tebu

1. Kondisi Geografis

Kecamatan Kebun Tebu merupakan pemekaran dari Kecamatan Sumberjaya yang diresmikan pada tahun 2010. Kecamatan ini terdiri dari 10 Pekon/Desa Definitif dengan luas wilayah keseluruhan 14.500 Km². Adapun batas-batas kecamatan Kebun Tebu dengan wilayah lain yaitu :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Kebun Bukit Kemuning Kabupaten Lampug Utara
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan kecamatan Gedung Surian
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Sumberjaya
- d. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Lampung Tengah

Adapun nama desa beserta penggunaan lahan secara rinci di sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Luas lahan

No	Desa	Total Luas Lahan (Ha)
1	Tribudisyukur	519
2	Tribudimakmur	666
3	Purajaya	809
4	Cipta Mulya	870
5	Purawiwitan	454
6	Tugu Mulya	703
7	Muara Jaya I	665
8	Sinar Luas	508,5
9	Muarajaya II	461
10	Muara Baru	569

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan topografi dan geomorfologinya, Kecamatan Kebun Tebu didominasi perbukitan serta pegunungan dengan kemiringan curam hingga terjal. Rata-rata ketinggian tempat di kecamatan ini antara 700-1100 m dpl. Secara umum kecamatan Kebun Tebu beriklim tropis humid, dengan temperatur udara maksimum berkisar antara 28⁰ -33⁰ C dan temperatur minimum antara 22⁰-24⁰ C. Curah hujan rata-rata 2500-3250 mm/tahun dengan jumlah bulan basah 8-9 bulan dan bulan kering 3-4 bulan/tahun serta tingkat kelembabab 65-85%.

Daerah ini merupakan hulu dari Sungai Way Besai, daerah aliran sungai (DAS) Way Tulang Bawang. Pola aliran air permukaan yang ada tergolong tipe *denritik* dan *rectangular*. Aliran *denritik* menyebabkan daerah ini jarang mengalami banjir sebab pada musim hujan datang air tidak terkonsentrasi pada satu wilayah. Kecamatan Kebun Tebu juga merupakan daerah tangkapan air (*catchment area*). Salah satu sungai besar yang mengalir ke arah timur adalah Way Besai. Karena erosi yang terjadi, sedimen yang terangkut (*sediment load*) air cukup tinggi sehingga sungai-sungai yang mengalir ke sebelah timur menjadi terganggu kestabilannya.

Secara umum tingkat kesuburan tanah di Kecamatan Kebun Tebu sudah berkurang disebabkan intensitas aktivitas pertanian yang semakin meningkat. Jenis tanah terdiri dari andosol 65% dan podsolik merah kuning (PMK) 35 % dengan tekstur tanah lempung berpasir, lempung berdebu, dan liat. Jenis tanah andosol seperti yang ada dikecamatan ini cocok untuk budidaya tanaman kopi robusta dan hortikultura.

2. Kondisi Kependudukan

Jumlah kependudukan Kebun Tebu berdasarkan survey lapangan pada tahun 2014 berjumlah 19.081 jiwa yang terdiri dari laki-laki 9.592 jiwa dan perempuan 9.499 jiwa dengan jumlah kepala keluarga 5.169 KK. Tingkat pertumbuhan penduduk rata-rata 2,1% per tahun.

Untuk lebih jelas bisa dilihat pada tabel di bawah ini yang menggambarkan kependudukan kantor Kecamatan Kebun Tebu.

Tabel 4.2
Kecamatan Kebun Tebu Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah
1	Islam	19.078
2	Kristen	0
3	Khatolik	0
4	Budha	0
5	Hindu	3

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Tabel 4.3
Kecamatan Kebun Tebu menurut pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SD / Sederajat	7.246
2	SMP / Sederajat	3.452
3	SMA / Sederajat	2.529
4	DI, D II, / AKADEMI	210
5	Sarjana / S1, S2	366
	Total	13.803

Sumber : Data diolah tahun 2017

B. Gambaran Umum Kantor Camat Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat

1. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Kebun Tebu

a. Visi

Visi adalah pemandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipasif, inisiatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah. Visi dari Kecamatan Kebun Tebu adalah :

“Terbentuknya Penyelenggaraan Pemerintahan Kebun Tebu Yang Baik Dan Sebagai Kecamatan Yang Bersih, Tertib, Dan Aman”

b. Misi

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah sesuai dengan visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil guna dengan baik, dengan misi tersebut diharapkan seluruh aparatur dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui akan peran dan program-program serta hasil yang hendak dicapai di waktu yang akan datang dari visi yang telah ditetapkan tersebut. Kecamatan Kebun Tebu mempunyai misi :

- 1) Meningkatkan profesionalisme dan kinerja melalui peningkatan kualitas aparatur dan sarana prasarana
- 2) Mengembangkan kehidupan harmonis, tertib dan aman dalam masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan dan kebangsaan
- 3) Meningkatkan pembangunan infrastruktur, dan fasilitas umum

2. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 25 Tahun 2014 tentang Tugas, Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan, Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Barat yang dipimpin oleh Camat yang merupakan Kepala Pemerintahan Kecamatan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati.

Kecamatan mempunyai tugas menyelenggarakan tugas umum pemerintahan, serta melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Camat mempunyai tugas menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi :

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;

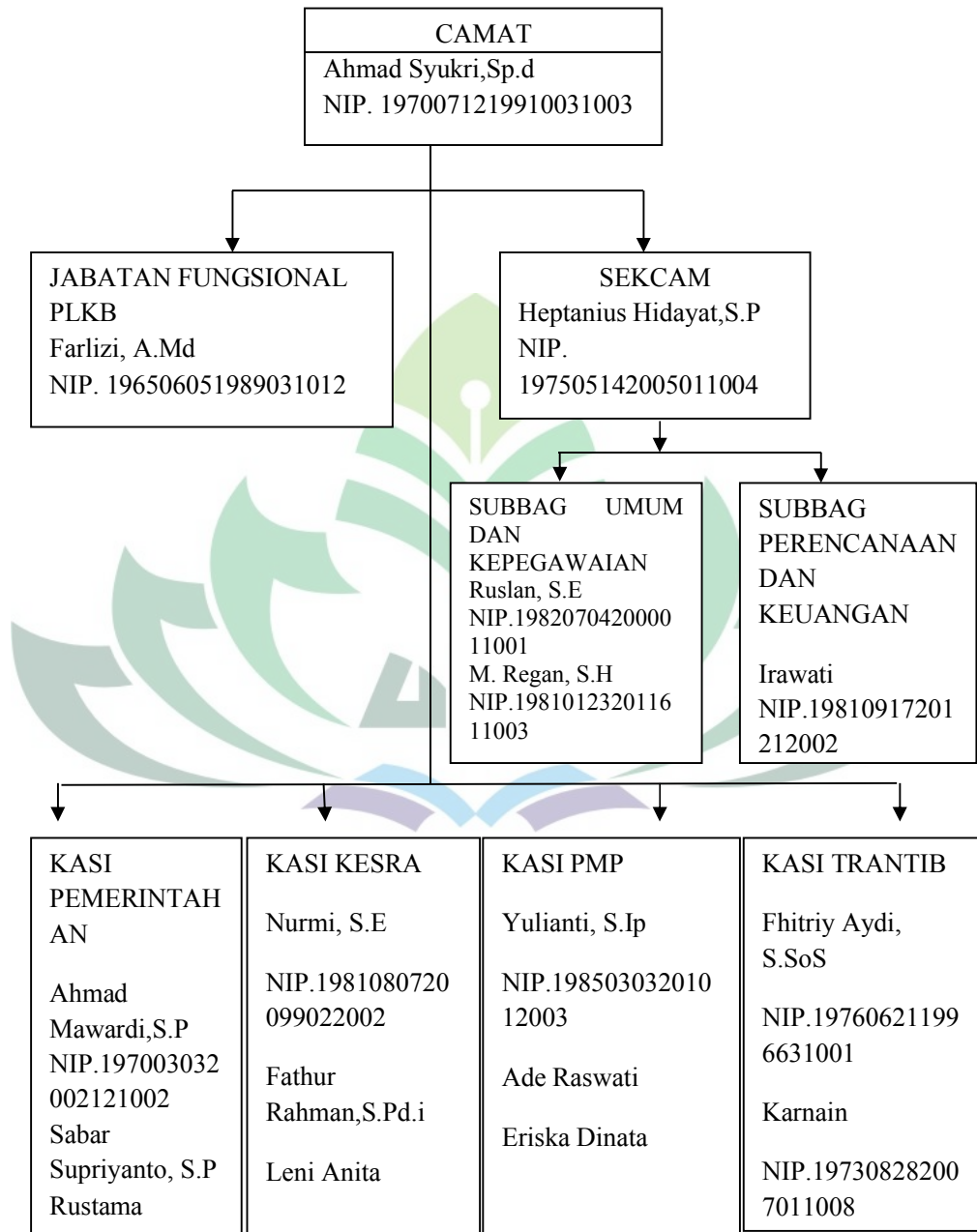
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan tingkat kecamatan;
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Kecamatan dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat struktural dan fungsional



3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Keterangan : tanda panah (->) menunjukkan garin intruksi, dan tanda garis putus (-----) menunjukkan garis koordinasi.

Tabel 4.4
Jumlah Aparatur Sipil Negara kantor Camat Kebun Tebu Lampung Barat
Tahun 2017

NO	NAMA	PANGKAT/GOL	JABATAN
1	Ahmad Syukri, S.Pd	Pembina IV / a	Camat
2	Heptanius Hidayat, SP	Penata TK / III d	Sek. Cam
3	Fhritri Aydi	Penata TK / III d	Kasi Trantib
4	Ahmad Mawardi, SP	Penata TK / III d	Kasi Pemerintahan
5	Nurmi, SE	Penata / III c	Kasi Kesra
6	Yuli Yanti, S.IP	Penata Muda TK I/ III b	Kasi PMP
7	Ruslan, SE	Penata Muda TK I/ III b	Kasubag Umum dan Kepegawaian
8	Irawati	Pengatur Muda TK I/ II b	Staf
9	Karti	Juru / I c	Staf
10	Karnain	Pengatur / II c	POL PP
11	Distomi	Pengatur / II c	Juru Tulis Pekon Tribudisyukur
12	Basir	Pengatur / II c	Juru Tulis Pekon Purawiwitan
13	Makmuri	Pengatur / II c	Juru Tulis Pekon Muarajaya II
14	Badrul Helmi	Pengatur Muda TK I/ II b	Juru Tulis Pekon Muarajaya I
15	Farlizi, A.Md	Penata / III c	PLKB
16	Eko Susanto, S.E	Penata / III a	STAFF

Sumber : Data diolah tahun 2017

4. Sarana dan Prasarana

Dalam mendukung kegiatan tugas sehari-hari wilayah kecamatan Kebun Tebu didukun sarana dan prasaran yang meliputi :

Tabel 4.5
Jumlah sarana Kantor Camat Kebun Tebu

No	Jenis sarana	Jumlah	Kondisi
1	Komputer	5	Baik
2	Right	1	Baik
3	Radio SSB	1	Baik
4	Meja Kayu	3	Baik
5	Printer	2	Baik
6	Kursi Plastik	4	Baik
7	Kursi Tunggu	2	Baik
8	Stabilizer	1	Baik

9	Server Data Base	1	Baik
10	Desktop PC	1	Baik
11	UPS 1000 VA	1	Baik
12	UPS 750 VA	1	Baik
13	Finger Print Scaner	1	Baik
14	Signature PAD	1	Baik
15	RIS Scaner	1	Baik
16	Hardisk Eksternal	1	Baik
17	Switch dan Cabling	1	Baik
18	Smartcard Reader / Writer	1	Baik
19	Digital Scaner	1	Baik
20	Tripod	1	Baik
21	Kain Latar	2	Baik
22	Speaker dan mic	1	Baik
23	Rak JARKOMDAT	1	Baik
24	Dish dan LNB	1	Baik
25	Modem	1	Baik
26	Kursi 1/2 Biro	2	Baik
27	Camera Digital	1	Baik
28	Meja	2	Baik
29	Papan Data	3	Baik
30	Jenset	1	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2017

Tabel 4.6
Jumlah prasarana kantor Camat Kebun Tebu

NO	Prasarana	Jumlah
1	PAUD	4
2	TK (Swasta/Negeri)	4
3	SD	10
4	SMP	2
5	SMA	1
6	SMK	1
7	RA	28
8	MTs	1
9	MA	1
10	Masjid	32
11	Musholah	9
12	Puskesmas	1
13	Praktek Mantri	3
14	Praktek Bidan	13

Sumber : Data diolah tahun 2017

C. Tabulasi Data Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap ASN kantor Kecamatan Kebun Tebu yang berjumlah 16 orang ASN. untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat dari tabel responden sebagai berikut :

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	75,0
2	Perempuan	4	25,0
Total		16	100,0

Sumber : Hasil data primer yang diolah

Dari tabel 4.7 karakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya ASN di kantor kecamatan Kebun Tebu didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau 75%, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang ASN atau 25%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

N0	Tingkat pendidikan	Jumlah persentase	persentase
1	SMA	6	37,5
2	Diplomat	1	6,3
3	S1	9	56,3
Total		16	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa dalam penelitian ini yang mendominasi dalam tingkat pendidikan yaitu tingkat pendidikan strata 1 (S1)

yaitu sebanyak 9 orang atau 56,3%, lulusan SMA yaitu ada 6 orang atau dengan persentase sebesar 6,3%, dan lulusan Diplomat yaitu sebanyak 1 orang atau 6,3%.

3. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Persentase	Persentase
1	30-40 th	7	43,8
2	40-50 th	5	31,3
3	>50	4	25,0
Total		16	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh berusia 30-40 tahun sebanyak 7 orang atau 43,8%, yang berusia 40-50 tahun sebanyak 5 orang atau 31,3% dan yang lebih dari 50 tahun berjumlah 4 orang atau dengan persentase 25,0%.

4. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	persentase
1	6-1 tahun	1	6,3
2	1-5 tahun	6	37,5
3	>5 tahun	9	56,3
Total		16	100

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa responden dalam penelitian didominasi oleh usia lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 56,3%, dan yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 6 orang atau 37,5% dan hanya 1 orang yang bekerja dibawah 1 tahun.

D. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di kantor Kecamatan Kebun Tebu Lampung Barat adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		R (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	7	43,8	8	50	1	6,3	0	0	0	0
2	P2	4	25	10	62,5	1	6,3	1	6,3	0	0
3	P3	4	25	10	62,5	1	6,3	1	6,3	0	0
4	P4	7	43,8	8	50	1	6,3	0	0	0	0
5	P5	2	12,5	12	75	1	6,3	1	6,3	0	0
6	P6	5	31,3	9	56,3	1	6,3	1	6,3	0	0
7	P7	2	12,5	12	75	1	6,3	1	6,3	0	0
8	P8	4	25	12	75	0	0	0	0	0	0
9	P9	4	25	8	50	3	18,8	1	6,3	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.11 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 16 responden, pernyataan 1 dan 4 mengenai “pegawai yang mampu mengerjakan pekerjaan yang baik memiliki kesempatan untuk perprestasi dan apabila saya menjadi seorang pemmpin, saya memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 43,8%. Sedangkan pernyataan 5 dan 7 mengenai “pegawai mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara bersaing secara sehat dan pegawai mampu menjalin hubungan baik dengan sesama pegawai dan atasan”.mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 12,5%.

2. Disiplin Kerja

Tabel 4.12
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		R (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	6	37,5	8	50	2	12,5	0	0		0
2	X2	7	43,8	6	37,5	3	18,5	0	0	0	0
3	X3	6	37,5	8	50	2	12,5	0	0	0	0
4	X4	4	25	10	62,5	1	6,3	1	6,3	0	0
5	X5	5	31,3	5	31,3	4	25	2	12,5	0	0
6	X6	4	25	10	62,5	1	6,3	1	6,3	0	0
7	X7	9	56,3	4	25	2	12,5	1	6,3	0	0
8	X8	2	12,5	1	6,3	3	18,5	9	56,3	1	6,3
9	X9	9	56,3	4	25	2	12,5	1	6,3	0	0
10	X10	9	56,3	4	25	2	12,5	1	6,3	0	0
11	X11	5	31,3	5	31,3	4	25	2	12,5	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.12 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 16 responden pernyataan 7, 9, dan 10 mengenai “pimpinan yang adil terhadap bawahannya akan membuat bawahannya disiplin dalam bekerja, pegawai harus mendapatkan sanksi hukuman apabila tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan pimpinan yang tegas akan mewujudkan kedisiplinan yang tinggi terhadap pegawai” mendapatkan respon tertinggi atau menyatakan sangat setuju yaitu 9 orang atau 56,3%. Sedangkan pernyataan 8 mengenai “pegawai selalu diawasi dengan ketat ketika sedang bekerja”. Mendapat jawaban respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 12,5%.

3. Kinerja

Tabel 4.13
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		R (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	6	37,5	10	62,5	0	0	0	0	0	0
2	Y2	7	43,8	9	56,3	0	0	0	0	0	0
3	Y3	9	56,3	6	37,5	1	6,3	2	0	0	0
4	Y4	6	37,5	9	56,3	1	6,3	2	0	0	0
5	Y5	7	18,8	8	50	1	6,3	0	0	0	0
6	Y6	8	50	5	31,3	3	18,8	0	0	0	0
7	Y7	7	43,8	6	37,5	3	18,8	0	0	0	0
8	Y8	5	31,3	7	43,8	4	25	3	0	0	0
9	Y9	6	37,5	9	56,3	1	6,3	0	0	0	0
10	Y10	9	43,8	4	25	2	12,5	1	6,3	0	0
11	Y11	5	31,3	8	50	3	31,3	0	0	0	0

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.13 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 16 responden pernyataan 3 dan 10 mengenai “

Semakin hari pekerjaan saya semakin baik, dibandingkan dengan pekerjaan yang lalu dan SDO yang diberikan memiliki daya tarik untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Kebun Tebu” mendapatkan respon sangat setuju sebanyak 9 orang atau 43,8%. Sedangkan pernyataan 8 dan 11 mengenai “ saya selalu datang kekantor tepat waktu dan fasilitas yang ada dikantor Kecamatan Kebun Tebu sudah cukup memadai untuk saya melaksanakan tugas yang harusnya saya kerjakan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 31,3%.

E. Analisis Data

1. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics* 21 diperoleh hasil terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja ASN.

Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah *product moment* dengan taraf signifikansi 95 % atau α 0,05 dilakukan dengan mengkorelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya. Kemudian nilai korelasi (r hitung) yang telah diperoleh dibandingkan dengan nilai korelasi pada tabel (r tabel). Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel artinya variabel dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Kesimpulan
	1	0,694	0,426	0,001<0,05	Valid
	2	0,802	0,426	0,001<0,05	Valid
	3	0,802	0,426	0,001<0,05	Valid
	4	0,694	0,426	0,001<0,05	Valid
	5	0,788	0,426	0,001<0,05	Valid
	6	0,697	0,426	0,001<0,05	Valid
	7	0,788	0,426	0,001<0,05	Valid
	8	0,545	0,426	0,001<0,05	Valid
	9	0,717	0,426	0,001<0,05	Valid
	1	0,619	0,426	0,001<0,05	Valid
	2	0,532	0,426	0,001<0,05	Valid
	3	0,619	0,426	0,001<0,05	Valid
	4	0,633	0,426	0,001<0,05	Valid
	5	0,581	0,426	0,001<0,05	Valid
	6	0,829	0,426	0,001<0,05	Valid
	7	0,581	0,426	0,001<0,05	Valid
	8	0,829	0,426	0,001<0,05	Valid
	9	0,581	0,426	0,001<0,05	Valid
	10	0,581	0,426	0,001<0,05	Valid
	11	0,683	0,426	0,001<0,05	Valid
	1	0,493	0,426	0,001<0,05	Valid
	2	0,614	0,426	0,001<0,05	Valid
	3	0,698	0,426	0,001<0,05	Valid
	4	0,565	0,426	0,001<0,05	Valid
	5	0,446	0,426	0,001<0,05	Valid
	6	0,578	0,426	0,001<0,05	Valid
	7	0,789	0,426	0,001<0,05	Valid
	8	0,66	0,426	0,001<0,05	Valid
	9	0,59	0,426	0,001<0,05	Valid
	10	0,64	0,426	0,001<0,05	Valid
	11	0,517	0,426	0,001<0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.14 pengolahan data diatas, pada uji validitas diperoleh hasil r hitung $> r$ tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing butir pernyataan dalam kuisisioner untuk setiap variabel dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian konsisten atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Croanbach Alpha* lebih besar dari r tabel.

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *test-reteset* (stability). Teknik tersebut berarti instrumen dapat di uji dengan menganalisis konsistensi dengan butir-butir yang ada. pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Adapun hasil uji reliabilas yag dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi Kerja	0,774	10	Tinggi
Disiplin Kerja	0,756	12	Tinggi
Kinerja PNS	0,748	12	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Dari hasil pengujian tabel 4.15 diatas didapatkan perhitungan koefisien Croanbach Alpha ketiga variabel di atas sebesar $> 0,60$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan baik dari variabel independen maupun variabel dependen adalah reliabel atau dapat dipercaya.

F. Analisis Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,610	0,372

Sumber : data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,610 artinya tingkat hubungan antara Motivasi (X1), Displin (X2) dan Kinerja PNS (Y) adalah positif. Koefisien determinan R Square (R²) sebesar 0,372 artinya bahwa Kinerja PNS dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,372 atau 37,2%. Sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh faktor/ variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel. 4.17
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	33,859	7,578
Motivasi Kerja (X1)	-0,378	0,288
Disiplin Kerja (X2)	0,622	0,239

Sumber : Data diolah tahun 2017-11-13

Persamaan Regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 33,859 + (-0,378) + 0,622$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 33,859 menyatakan bahwa Kinerja ASN dapat kantor Kecamatan Kebun Tebu adalah sebesar 33,859 apabila kinerja ASN dan Motivasi kerja bernilai = 0
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = -0,378$ menyatakan bahwa setiap penurunan Motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kebun Tebu sebesar 0,378
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,622$ menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu sebesar 0,622 satuan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja ASN (Y)

	t hitung	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	-1,313	0,212
Disiplin Kerja (X2)	2,607	0,022

Sumber : data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar (-1,313) dengan taraf signifikansi $0,212 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_1 mempunyai t hitung yakni - 1,313 dengan t tabel = 1,753 (df 15 dengan signifikansi 0,212). Jadi t hitung < t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (Motivasi Kerja) memiliki kontribusi yang berlawanan terhadap Y (Kinerja). Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X_1 tidak memiliki hubungan yang positif terhadap Y. Artinya jika mengalami penurunan motivasi kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai t- hitung sebesar 2,607 dengan signifikansi $0,022 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai t hitung yakni 2,607 dengan t tabel = 1,753. Jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (disiplin kerja) memiliki kontribusi terhadap Y (kinerja). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja PNS juga meningkat..

b. Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan atau bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Motivasi Kerja

(X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja ASN (Y) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja ASN (Y).

H_0 : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu

H_a : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu.

Dengan kriteria :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.19
Hasil Uji F

Fhitung	Signifikansi
3,846	0,049

Sumber : data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$ yaitu $0,049 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan menerima H_a . Artinya Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN di kantor Kecamatan Kebun Tebu Lampung Barat, Hal ini dibuktikan dengan hasil bahwa dengan menggunakan taraf keyakinan 95 persen ($\alpha = 5$ persen), maka diperoleh F-tabel sebesar 3,81. Dari hasil regresi pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN di kecamatan Tebu kabupaten Lampung Barat diperoleh F-statistik sebesar 3,846 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,049.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Secara Parsial.

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Akan tetapi, berdasarkan hasil analisis data statistik menunjukkan hal yang berlawanan. Dalam penelitian ini ditemukan hasil yang berpengaruh negatif. Artinya setiap kenaikan motivasi kerja akan menimbulkan penurunan kinerja ASN yang terjadi. Dengan demikian terdapat beberapa masalah yang mungkin terjadi diantaranya adalah, tidak semua motivasi kerja para karyawan dalam hal ini ASN dilakukan untuk kemajuan perusahaan. Ada beberapa ASN yang memiliki motivasi kerja hanya untuk memperoleh kepentingan pribadi atau sekelompok golongan tertentu. Motivasi-motivasi demi kepentingan tertentu itulah yang seringkali tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai bahkan justru menurunkan tingkat kinerja yang dilakukan karena mereka akan melakukan berbagai cara termasuk cara-cara yang tidak dibenarkan untuk mencapai tujuan mereka masing-masing.

Dalam penelitian ini pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil adalah berpengaruh negatif, dibuktikan dengan hasil statistik bertanda negatif. Dengan kata lain Hipotesis 1 ditolak.

Hipotesis 1 adalah:

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di kantor kecamatan Kebun Tebu kabupaten Lampung Barat.

Dari hasil regresi yang dilakukan diperoleh nilai koefisien 1,313 dan bertanda negatif -1,313, yang menyatakan bahwa bentuk hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja ASN adalah berbanding terbalik yang berarti bahwa peningkatan faktor motivasi kerja sebesar 1 (satu) akan menurunkan kinerja ASN sebesar 131 poin. Dan hal ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu oleh Yohanis Salatundok (2015) memiliki hasil bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat.

Kedisiplinan menjadi hal paling utama dalam setiap lini kehidupan baik dalam dunia kerja ataupun yang lainnya. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai salah satu variabel untuk mengukur kualitas kinerja ASN dikarenakan faktor kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting. Berdasarkan hasil penelitian olah data statistik menunjukkan bahwa memang variabel kedisiplinan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja ASN. Hal ini dibuktikan dalam uji statistik dengan hasil koefisien sebesar 2,607 dan bertanda positif. Artinya semakin meningkat tingkat kedisiplinan suatu pegawai atau karyawan maka secara otomatis juga akan meningkatkan kualitas kinerja yang dicapai oleh pegawai itu sendiri.

Nilai koefisien sebesar 2,607 bertanda positif menyatakan bahwa bentuk hubungan disiplin kerja terhadap kinerja ASN adalah berbanding lurus yang berarti bahwa setiap peningkatan faktor kedisiplinan sebesar 1 (satu) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 260. Dalam penelitian ini secara teori dan hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS adalah berpengaruh positif, dan didukung oleh peneliti terdahulu oleh Windy Dyah Indryani(2016) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. maka dengan demikian Hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 2 adalah :

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di kantor kecamatan Tebu kabupaten Lampung Barat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Secara Simultan.

Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN di kecamatan Tebu kabupaten Lampung Barat. Hal ini berarti kinerja ASN dapat dipengaruhi oleh dua variabel secara bersama yaitu motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja yang diiringi dengan kedisiplinan akan mengantarkan seorang pegawai untuk memperoleh prestasi dalam kinerjanya. Simultan disini berarti bahwa motivasi dalam bekerja dan kedisiplinan tidak boleh di pisahkan. Karena jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi tanpa dibarengi kedisiplinan yang tinggi bisa jadi motivasi tersebut bukan untuk meningkatkan kualitas kinerja akan tetapi hanya untuk meraih kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Begitupun juga sebaliknya disiplin kerja yang tinggi jika tidak diiringi oleh semangat motivasi yang tinggi juga hasil kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Sehingga para pegawai akan saling berlomba untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, suatu instansi pemerintahan akan menjadi lebih maju dan berkembang jika para pegawai negeri sipilnya memiliki kinerja yang bagus.

3. Kinerja ASN Dalam Perspektif Etos Kerja Islam

Islam sebagai agama *rahmatan lil alamin* dengan panduan hidup terlengkap bagi umatnya telah mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk dalam hal bekerja. Agama islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika bekerja bersikap konsisten terhadap peraturan

Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam suatu manajemen pekerjaan unsur manusia merupakan unsur utama yang paling dibutuhkan. Artinya keberhasilan suatu pekerjaan tersebut terletak pada bagaimana peran kinerja dari manusia tersebut. Mulai dari kebiasaan, tingkah laku, keistimewaan, kekurangan, kelebihan, pendorong, penghalang, perbedaan atau persamaannya.

Dari sisi kebiasaan dan tingkah laku, Islam selalu mengajarkan kepada umatnya untuk selalu bertindak sesuai dengan aturan sesuai dengan pedoman hidup yaitu Al-Qur'an dan hadits yaitu perbuatan-perbuatan terpuji serta meninggalkan perbuatan yang tidak terpuji yang dapat merugikan orang lain, sehingga perbuatan terpuji tersebut harus dilakukan setiap saat hingga menjadi suatu kebiasaan untuk bertingkah laku yang baik. Setiap manusia memiliki keistimewaan tersendiri yang masing-masing orang berbeda satu sama lain, memiliki kekurangan dan kelebihan sendiri. Oleh karena itu tugas kita diantara sesama pegawai harus mampu saling melengkapi antara satu sama lain demi tercapainya tujuan dalam pekerjaan tersebut dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Tidak diperbolehkan terjadi saling menjatuhkan antara sesama pegawai karena ingin dipandang sebagai pegawai yang paling hebat dengan menjatuhkan teman yang lain karena telah mengetahui kelemahannya. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kerja dalam islam, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Qhasash ayat 77.

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: "dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." (QS. AL-Qhasash: 77).¹⁰⁷

Dalam tafsir ayat dijelaskan bahwa nasihat diatas tidak berarti seseorang hanya boleh beribadah murni (*mahdah*) dan melarang memperhatikan dunia. Berusahalah sekuat tenaga dan pikiran untuk memperoleh harta, dan carilah pahala negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu di dunia, berupa kekayaan dan karunia lainnya, dengan menginfakkan dan menggunakannya di jalan Allah. Akan tetapi, pada saat yang sama janganlah kamu lupakan bagianmu dari kenikmatan dunia dengan tanpa berlebihan. Dan berbuat baiklah kepada semua orang dengan bersedekah sebagaimana atau disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepadamu dengan mengkaruniakan nikmat-Nya, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dalam bentuk apapun dibagian manapun di bumi ini, dengan melampaui batas-batas yang telah ditetapkan oleh Allah. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan dan akan memberikan balasan atas kejahatan tersebut.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Departemen Agama Republik Indonesia : *Al-Qur'an dan terjemah*, hal. 310

¹⁰⁸ Lajnan Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Tafsir Ringkas Al-Qur'an jilid 2*, hal. 292

Selain itu Islam juga selalu mengajarkan kita untuk terus bersemangat dan terus berjuang dalam memperjuangkan kebaikan. Tidak boleh mudah menyerah ketika ada masalah yang datang menimpa. Begitupun sebagai pegawai negeri sipil harus berjuang untuk melaksanakan tugas demi mengayomi masyarakat secara umum.

Islam sebagai agama yang *universal* dengan segenap aturan yang memandu umatnya disetiap lini kehidupan tidak akan pernah tertinggal, pedoman Islam yaitu Alquran dan Sunnah akan selalu relevan seiring perkembangan zaman yang ada. Termasuk dalam mengatur etos kerja dan budaya yang selamanya akan selalu relevan dengan dunia bisnis. Islam selalu mengajarkan manusia dalam hal ini ASN untuk saling berinteraksiantara satu sama lain sebagai perwujudan sikap sosial. Artinya diantara sesama pegawai harus ada interaksi dan kerjasama yang saling menguntungkan untuk kepentingan bersama demi melakukan tugas untuk melayani masyarakat.

Aparatue Sipil Negara sebagai wakil rakyat harus selalu bersikap adil kepada siapapun termasuk kepada seluruh masyarakat, adil dalam setiap pekerjaannya dengan tidak membela satu pihak atau lebih mementingkan sebelah pihak dan mengabaikan pihak yang lain, jujur dalam setiap perbuatannya sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan serta transparan dalam setiap pekerjaan artinya tidak ada yang disembunyikan dari masyarakat kecuali jika memang dokumen negara yang harus dirahasiakan. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya kasus korupsi yang seringkali terjadi dan dilakukan oleh para wakil rakyat.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian diatas, maka dihasilkan kesimpulan bahwa sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel yaitu Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS secara parsial atau individu menghasilkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja ASN di kecamatan Tebu kabupaten Lampung Barat, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t-statistik terhadap t-tabel yang dilakukan menggunakan program SPSS 21 yaitu t-tabel sebesar 1,753 sedangkan t-statistik variabel Motivasi Kerja = (-1,313), Disiplin Kerja = 2,607.
2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN di kecamatan Tebu kabupaten Lampung Barat secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$). Hal ini dibuktikan dengan hasil bahwa dengan menggunakan taraf keyakinan 95 persen ($\alpha = 5$ persen), maka diperoleh F-tabel sebesar 3,81. Dari hasil regresi pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN di kecamatan Tebu kabupaten Lampung Barat diperoleh F-statistik sebesar 3,846 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,049.
3. Islam sebagai agama *rahmatan lil alamin* memiliki panduan yang sangat lengkap di setiap sektor kehidupan manusia termasuk dalam sektor kerja. Dalam Islam untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu adanya motivasi yang tinggi, dengan motivasi yang tinggi sehingga kinerja akan menghasilkan yang baik, jika dapat sesuai dengan sifat-

sifat Rasul yang harus di teladani seperti siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh . motivasi kerja salam Islam menurut Muwafiq Soleh yaitu niat baik dan benar, taqwa dalam bekerja, taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya, dan ikhlas dalam bekerja. Selain motivasi yang tinggi kedisiplinan didalam suatu pekerjaan adalah elemn yang sangat penting karena jika seorang pegawai memiliki disiplin yang tinggi akan akan menciptakan profesional yang tinggi, dalam Islam profesionalisme dicirikan dengan 3 hal yaitu : *kafa'ah, Himmatul'amal, Amanah.*

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran terhadap hasil penemuan ini yaitu :

1. Bagi pemerintah

Pemerintah selaku pelaksana program dan pengambil keputusan seharusnya lebih mengayomi para pegawai dan memperhatikannya. Guna untuk melihat bagaimana kedisiplinan pegawai dan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan.

2. Bagi Pembaca

Bagi seluruh pembaca diharapkan untuk membaca penelitian-penelitian lainnya yang seirama dengan penelitian ini guna untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan menghindari terjadinya kesalahan dalam pengambilan informasi dan pengetahuan.

3. Bagi peneliti berikutnya

Diharapkan bagi akademisi atau peneliti berikutnya yang relevan dengan penelitian ini untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian ini, baik dari penambahan variabel penelitian maupun metode-metode penelitian yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa, "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*" Skripsi. 2014.
- Andy, Hasan, *Teori Dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Perspektif Islam*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011
- Arep, Ishak Arep & Hendri tanjung, *Menejemen Motivasi*, Jakarta : PT Grasindo. 2003
- Ar-Rifa'i, M. Nasib, *Kemudahan Dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir jilid 3*, Jakarta : Gema Insani, 2000.
- Bangun, Wilson, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, 2012
- Dawwabah, Asyraf Muhammad, *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*, Semarang : Pustaka Nuun, 2008.
- Departemen Agama Republik Indonesia : *Al-Qur'an dan terjemah*, Jakarta selatan: PT Pantja Cemerlang.2004.
- Emawati, " *Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia Di Kota Pontianak*", Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 2, Nomor 2, edisi Agustus 2013.
- Gibson, *Organization (Behavior, structur, process)*, Twelf Edition, Mc Grow Hill.USA.2006.
- Haffidhuddin, Didih, *Islam Aplikatif*, Jakarta : Gema Insani, 2003.
- Handoko, Manajemen, Yogyakarta: BPFE. 2013.
- Hariwijaya dan Triton, *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal dan Skripsi* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2008.
- Hasan, Ali, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1995.
- Indryani, Windy Dyah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, Surabaya, September2016 ISSN : 2461-0593 6
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2011

J Winardi, *Motivasi dan pemotivasian dalam menejemen*, Jakarta : Raja Wali Pers. 2011.

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang Dan Diklat Kementrian Agama Republik Indonesia, *Tafsir Ringkas*, jilid 1, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2016.

-----, *Tafsir Ringkas*, jilid 1, Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2016.

Madnasir dan Khoirudin, *Bubu Daras : Etika Bisnis Islam*, Bandar Lampung : Seksi Penerbitan Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung, 2012.

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2000

Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi, Edisi Revisi*, Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Mondy, Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.

Muchlisin, " Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, [http://www. Kajian Pustaka.com/](http://www.KajianPustaka.com/)., 2014Akses 15 september 2017

Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN.2004

Panuju, Redi, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Pengembangan Bisnis Sehat*, Jakarta : PT. Grasindo, 1995.

Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2006

Pramadhika, Ananto , "Motivasi Kerja Dalam Islam" *Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011

Purwanto, Erwan Agus Dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-masalah Sosial*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2007)

Respatiningsih, Ida, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*, Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302 – 2752, Vol. 4. No. 3, 2015

Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Wali Pers.2013

- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, edisi 10, indeks, Jakarta, 2006
- Rosman, " *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Dikecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*", Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2 Nomor 2, edisi Februari 2014
- Saifullah, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Surabaya : JSH (Jurnal Sosial Humairah), Vol. 3 No. 1 Juni 2010 P- ISSN 1979-5521
- Salutondok, Yohanis, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Jurnal EMBA 849 Vol.3 No.3 Sept. 2015
- Setiawan, Agung, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Juli 2013
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju. 2007
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al- Misbah (Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an)*, Jakarta : Lentera Hati, 2002.
- Sinabela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai (teori pengukuran dan implikasi)*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sani, Ahmad Zahrudin, *Pembudayaan Pekerja Dalam Arus Transformasi Negara*, Malaysia : UUM Press. 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung : ALFABETA. 2011
- Sulistiarini, *Manajemen pendidikan islam (Konsep Strategi dan Aplikasi)*. Teras. Yogyakarta.2009
- Suma, Muhammad Amin, *Tafsir Ayata Ekonomi (Teks, Terjemah, dan Tafsir)*, Jakarta : Amzah, 2003

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media. 2009

Takariawan, Cahyadi, *Pernik-Pernak Rumah Tangga Islam (Tatanan dan Peranannya Dalam Kehidupan Masyarakat*, Solo : Inter Media, 2001

Taufik, Ali Muhammad, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Quran*, Jakarta : Gema Insani. 2004

Triguna, *Budaya Kerja*, Jakarta : Gunung Agung, 1995

Wibowo, *Menejmen Kinerja Edisi Kelima*, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2016

-----, *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015

Wiludjeng, Sri Sp, *Pengantar Menejemen*, Yogyakarta : Graha Ilmu.2007

Yusanti, M. Ismail dan M. Karebet Widjaya Kusuma, *Mengagas Bisnis Islami*, Jakarta : Gema Insani, 2012

Zairah Nurul, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007),

<https://id.scribd.com/doc//DISIPLIN-Dalam-Pandangan-ISLAM>, di akses pada :
selasa 19 september 2017







**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Let.kol H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131 0721-703260

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Asra Putri Mustika**

NPM : **13510102275**

Program Studi : **Ekonomi Islam**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS yang Di tinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam** (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat) ” adalah benar-benar merupakan skripsi hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasikan ataupun dari saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 27 November 2017

Penyusun

ASRA PUTRI MUSTIKA
NPM. 1351010275

LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT
KECAMATAN KEBUN TEBU



LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2015

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan perkenanNya sajalah kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kecamatan Kebun Tebu Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.

Penyusunan LKIP dimaksudkan sebagai bentuk tertulis pertanggungjawaban kecamatan Kebun Tebu Pemerintah Kabupaten Lampung Barat atas pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2015.

LKIP berisi paparan pencapaian kinerja Kecamatan Kebun Tebu Pemerintah Kabupaten Lampung Barat Tahun 2015 termasuk gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program/kegagalan/kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah dilakukan.

LKIP ini disusun berdasarkan obyektivitas dan validitas data, sehingga diyakini telah memenuhi prinsip-prinsip akuntabilitas yang berlaku dan diharapkan mampu mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih (good governance and clean governance).

Akhirnya tak lupa kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi sehingga dapat diselesaikannya LKIP ini.

Kebun Tebu, Februari 2016

CAMAT KEBUN TEBU

AHMAD SYUKRI, S.Pd

NIP.19700712 199103 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	II
BAB I	PENDAHULUAN
	A. Latar Belakang 1
	B. Gambaran Umum Kecamatan 2
	C. Tugas dan Fungsi 4
	D. Isu Strategis 13
	E. Landasan Hukum 14
	F. Sistematika 15
BAB II	PERENCANAAN KERJA
	1.1. Perencanaan Strategis
	A. Rencana Strategis 16
	B. Indikator Kinerja Utama 18
	C. Perjanjian Kinerja 2015 18
BAB III	Akuntabilitas Kerja
	A. Kerangka Pengukuran Kinerja 20
	B. Capaian Indikator Kinerja Utama 21
	C. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 23
	D. Akuntabilitas Keuangan 26
BAB IV	PENUTUP 28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas pedoman penyusunan penetapan kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan kinerja dan Pelaporan akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah.

Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Untuk mencapai akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, kecamatan Kebun Tebu selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi kecamatan sebagai subsistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Lampung Barat, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kecamatan, Propinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Sehubungan dengan hal tersebut Kecamatan Kebun tebu diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Penyusunan LKIP Kecamatan Kebun Tebu Tahun 2015 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

1.2. Gambaran Umum Kecamatan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 10 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 16 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan, susunan Organisasi Pemerintah kecamatan Kebun Tebu terdiri atas :

- a. Camat
- b. Sekretariat Kecamatan terdiri dari :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan
 2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
- c. Seksi terdiri dari :
 1. Seksi Pemerintahan;
 2. Seksi Kemasyarakatan;
 3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pekon/Kelurahan; dan
 4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban.
 5. Kelompok Jabatan fungsional.

1. Kondisi Eksisting

Kondisi Eksisting Kecamatan Kebun Tebu merupakan salah satu bagian wilayah Kabupaten Lampung Barat, terdiri dari 10(sepuluh) pekon dengan luas wilayah keseluruhan 943.830,00 Ha.

Batas-batas Kecamatan Kebun Tebu dengan wilayah Lain sebagai berikut :

- Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Bukit Kemuning Lampung Utara
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Gedung Surian
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Sumber Jaya
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tanggamus

2. Kondisi Geografis

Kawasan Perencanaan yang menjadi lingkup kerja Kecamatan Kebun Tebu yang dilihat dari keadaan tofografi dan geomorfologi, didominasi oleh pegunungan dan perkebunan.

Secara umum kecamatan Kebun Tebu beriklim tropis humid. Temperatur udara maksimum berkisar antara 28 – 33 derajat C dan temperatur minimum 22 – 24 Derajat C, Curah hujan rata-rata 2500-3250 mm pertahun dengan jumlah bulan basah 8 -9 bulan dan bulan kering 3 - 4 dalam setahun serta tingkat kelembabannya 65 – 85%.

1.3. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 25 Tahun 2014 tentang Tugas, Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan, Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Barat yang dipimpin oleh Camat yang merupakan Kepala Pemerintahan Kecamatan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati.

Kecamatan mempunyai tugas menyelenggarakan tugas umum pemerintahan, serta melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Camat mempunyai tugas menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi :

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;

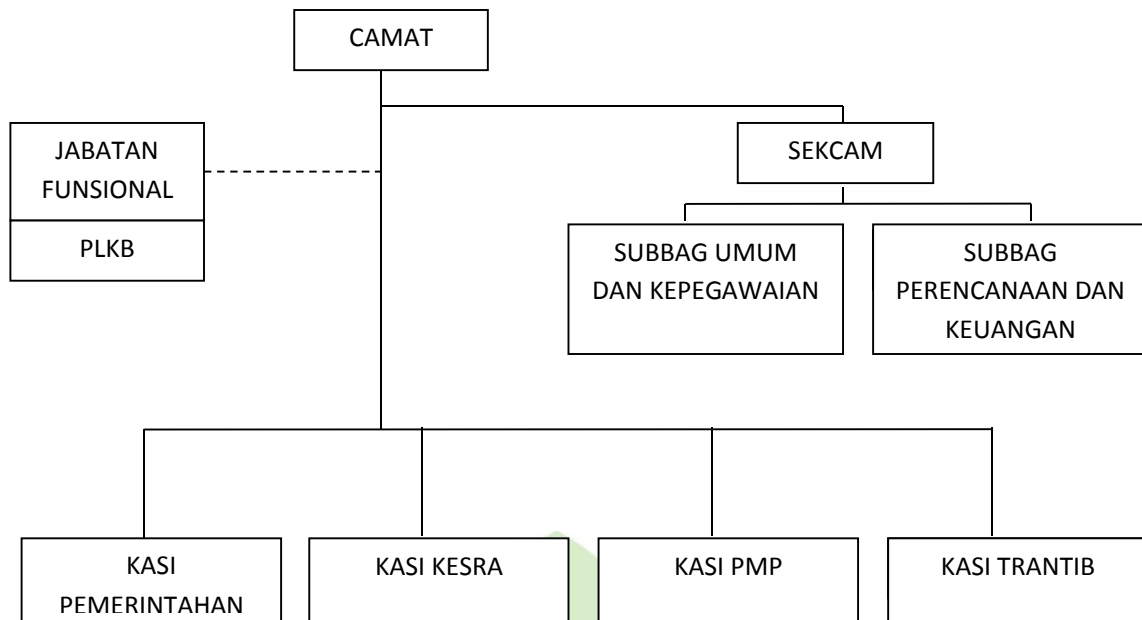
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum;
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan tingkat kecamatan;
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Kecamatan dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat struktural dan fungsional sebagaimana terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini :



STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN KECAMATAN KEBUN TEBU

KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2015



A. Camat

Camat mempunyai tugas menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi :

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum;
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan tingkat kecamatan;
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Selain tugas sebagaimana dimaksud,

Camat melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek :

- a. Perizinan
- b. Rekomendasi

- c. Koordinasi
- d. Pembinaan
- e. Pengawasan
- f. Fasilitasi
- g. Penetapan
- h. Penyelenggaraan, dan
- i. Kewenangan lain yang dilimpahkan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, camat mempunyai rincian tugas :

- a. Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa/kelurahan dan kecamatan;
- b. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan;
- c. Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan unit kerja pemerintah maupun swasta;
- d. Melakukan tugas-tugas lain di bidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaporkan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada satuan kerja perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat;
- f. Melakukan koordinasi dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan/atau Tentara Nasional Indonesia mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertibnan umum di wilayah kecamatan;

- g. Melakukan koordinasi dengan pemuka agama yang berada di wilayah kerja kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah kecamatan;
- h. Melaporkan pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban kepada Bupati;
- i. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penerapan peraturan perundang-undangan;
- j. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penegakan peraturan perundang-undangan dan/atau kepolisian Negara Republik Indonesia;
- k. Melaporkan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan di wilayah kecamatan kepada bupati;
- l. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya di bidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- m. Melakukan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- n. Melaporkan pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum di wilayah kecamatan kepada bupati;
- o. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan;
- p. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan;
- q. Melakukan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- r. Melaporkan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan kepada bupati;
- s. Melakukan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa dan/atau kelurahan;

- t. Memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi, dan konsultasi pelaksanaan administrasi desa dan/atau kelurahan;
- u. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kepala desa dan/atau kelurahan;
- v. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat desa dan/atau kelurahan;
- w. Melakukan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan di tingkat kecamatan;
- x. Melaporkan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan di tingkat kecamatan kepada bupati;
- y. Melakukan perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan;
- z. Melakukan percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayahnya;
- aa. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan;
- bb. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan;
- cc. Melaporkan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan kepada Bupati;
- dd. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilakukan kepada pimpinan;
- ee. Menilai prestasi kerja PNS di lingkup kecamatan, berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil; dan
- ff. Melakukan tugas dinas lainnya sesuai dengan perintah pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu camat dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pembangunan pembinaan kehidupan kemasyarakatan, serta melakukan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi pemerintahan kecamatan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut diatas, Sekretaris kecamatan mempunyai tugas :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang kesekretariatan;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang kesekretariatan;
- c. Pengelolaan administrasi umum, keuangan, perlengkapan, kepegawaian, kearsipan dan kerumahtanggaan; dan
- d. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan kegiatan di lingkup sekretariat dan Kecamatan.

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud, Sekretaris Kecamatan mempunyai rincian tugas :

- a. Melaksanakan Penyusunan Rencana Program Kerja dan Kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Pemerintah Kecamatan;
- b. Mengadakan Penyusunan Anggaran Kecamatan;
- c. Mengadakan Penatausahaan dan Menyusun Pertanggungjawaban Keuangan;
- d. Mengkoordinasikan Penyusunan Laporan pelaksanaan tugas-tugas Pemerintah Kecamatan;
- e. Mengkoordinasikan, mengintegrasikan, mensinkronisasikan pelaksanaan tugas-tugas atau kegiatan antar Satuan Organisasi Pemerintah Kecamatan;
- f. Melaksanakan urusan surat menyurat dan pengarsipan yang meliputi penerimaan, mendistribusikan, mengendalikan surat masuk dan surat keluar;
- g. Melaksanakan Pembinaan dan Pengadministrasian Kepegawaian, Perlengkapan dan Rumah Tangga Kecamatan;

- h. Melakukan Inventarisasi dan Pemeliharaan aset daerah yang ada di Kecamatan;
- i. Mengajukan Saran/Pertimbangan yang dianggap perlu untuk kelancaran tugas-tugas Pemerintah Kecamatan;
- j. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilakukan kepada atasan;
- k. Menilai Prestasi Kerja PNS dilingkup Sekretariat Kecamatan berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil; dan
- l. Melakukan tugas dinas lainnya sesuai dengan perintah atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Sub bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi umum dan kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Pengelolaan administrasi umum dan urusan kepegawaian di lingkungan Pemerintah kecamatan;
- b. Pengelolaan kearsipan, kerumahtanggaan dan perlengkapan di lingkungan Pemerintah kecamatan;
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang administrasi umum dan kepegawaian.

D. SubBagian Perencanaan dan Keuangan

Sub bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan perencanaan, evaluasi, monitoring dan pelaporan program serta administrasi keuangan pemerintah kecamatan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja dibidang perencanaan, evaluasi, monitoring, pelaporan dan Keuangan;
- b. Pengumpulan, pengolahan, penyajian data sebagai bahan perencanaan dan informasi;
- c. Penyusunan Rencana Kerja Kecamatan dan pengelolaan Administrasi Keuangan; dan.
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang perencanaan, evaluasi, monitoring dan pelaporan di lingkup Sub bagian Perencanaan dan Keuangan.

E. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan umum dan pembinaan pemerintahan Pekon/Kelurahan;

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut diatas, Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang pemerintahan;
- b. Pelaksanaan pelayanan administrasi kependudukan, pertanahan dan urusan umum pemerintahan;
- c. Pembinaan dan pengkoordinasian penyelenggaraan Pemerintahan Pekon/Kelurahan; dan
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pemerintahan.

F. Seksi Kemasyarakatan

Seksi Kemasyarakatan mempunyai tugas membantu Camat dalam mengkoordinasikan penyusunan program dan pembinaan kesejahteraan sosial masyarakat.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut diatas, Seksi Kemasyarakatan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana program kerja di bidang kemasyarakatan;
- b. Pelaksanaan dan pengelolaan administrasi di bidang kemasyarakatan di wilayah kecamatan;
- c. Pembinaan dan peningkatan partisipasi masyarakat di bidang kemasyarakatan; dan

d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang kemasyarakatan.

G. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pekon/Kelurahan

Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pekon/Kelurahan mempunyai tugas membantu Camat dalam pemberdayaan masyarakat pekon/kelurahan meliputi pembinaan pembangunan di bidang perekonomian, produksi, distribusi dan lingkungan hidup.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut diatas, Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pekon/Kelurahan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang pemberdayaan masyarakat pekon/kelurahan;
- b. Pelaksanaan dan pengelolaan administrasi di bidang pemberdayaan masyarakat pekon/kelurahan di wilayah kecamatan;
- c. Pembinaan dan peningkatan partisipasi masyarakat di bidang pemberdayaan masyarakat pekon/kelurahan; dan

Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pemberdayaan masyarakat pekon/kelurahan.

H. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas membantu camat dalam penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban serta pembinaan Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut diatas, Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan administrasi program kerja di bidang ketentraman dan ketertiban;
- b. Pelaksanaan kegiatan dan administrasi penertiban, penegakan hukum dan pembinaan keamanan serta pembinaan perlindungan masyarakat di wilayah kecamatan;
- c. Pemantauan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah kerja kecamatan; dan

- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang ketentraman dan ketertiban.

1.4. Isu Strategis

Selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan, pemerintah Kecamatan di tuntut lebih responsif, kreatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan-perubahan baik ditingkat lokal, regional dan nasional. Perencanaan pembangunan hendaknya selalu memperhatikan isu-isu dan permasalahan yang mungkin dihadapi kedepan oleh masyarakat sehingga arah pelaksanaan pembangunan menjadi lebih tepat sasaran. Untuk itu perlu diantisipasi dengan perencanaan yang matang dan konferensif sehingga arah pembangunan sesuai dengan tujuan pembangunan daerah.

Memperhatikan isu-isu dan permasalahan Pelayanan yang dihadapi diharapkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan menuju *good governance and clean goverment* sehingga akan berdampak pada kualitas pelayanan daerah. Berkaitan dengan isu-isu dan masalah pelayanan yang akan dihadapi kecamatan pada tahun 2012-2017 tidak bisa dilepaskan dengan permasalahan dan isu pembangunan Kabupaten Lampung Barat.

Strategi adalah langkah-langkah yang berisi program-program indikatif untuk mewujudkan Visi dan Misi Kecamatan Kebun Tebu, adapun strategi Kecamatan Kebun Tebu yaitu :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi perkantoran
2. Meningkatkan kinerja pelaksanaan kegiatan Pemerintahan Kecamatan
3. Meningkatkan Kualitas sarana dan prasarana aparatur
4. Meningkatkan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi Pemerintahan Desa
5. Meningkatkan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi pembangunan wilayah
6. Meningkatkan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kemasyarakatan. Isu-isu strategis tersebut memerlukan penanganan secara konprehensif melalui pendekatan sebagaimana ditetapkan dalam Renstra kecamatan yang mencakup strategi Kebijakan Program dan Kegiatan. Implikasinya terhadap pelayanan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat, sebagai berikut :

1. Membangun sistem pelayanan prima yang murah, aman, cepat, efisien, dan transparan.

2. Membangun komitmen seluruh aparatur dalam melaksanakan TUPOKSI untuk mewujudkan akuntabilitas.
3. Meningkatkan komitmen aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.
4. Menyusun kebijakan yang efektif untuk mewujudkan penyelenggaraan pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat.
5. Menerapkan kebijakan pola kerja, pola pembinaan aparat yang sesuai dengan potensi dan kondisi sebagai bahan masukan kepada Pemerintah Kabupaten dalam menetapkan kebijakan strategis dengan memperhatikan kepentingan masyarakat.

1.5. Landasan Hukum

LKIP Kecamatan Kebun Tebu ini disusun berdasarkan beberapa Landasan Hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (SAKIP);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi pemerintah;

7. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 10 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 16 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Lampung Barat 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Barat tahun 2013 No 1);
9. Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 25 Tahun 2014 tentang Tugas, Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan.

1.6. Sistematika

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Kebun Tebu Tahun 2015 adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis sebelum dan setelah review

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.

BAB IV PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Pada Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2015 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

2.1.Perencanaan Strategis

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis Kecamatan Kebun Tebu adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Kecamatan Kebun Tebu.

Rencana Strategis Kecamatan Kebun Tebu yang ditetapkan untuk jangka waktu 5(lima) tahun yaitu dari tahun 2012 sampai dengan Tahun 2017.

Penetapan jangka waktu 5(lima) tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Bupati terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Kecamatan dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Kecamatan tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2012-2017.

1. Visi

Visi adalah pemandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipasif, inisiatif serta produktif.

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah.

Visi dari Kecamatan Kebun Tebu adalah :

“ TERWUJUDNYA PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN KEBUN TEBU YANG BAIK DAN SEBAGAI KECAMATAN YANG BERSIH, TERTIB DAN AMAN ”

2. MISI

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah sesuai dengan visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil guna dengan baik, dengan misi tersebut diharapkan seluruh aparatur dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui akan peran dan program-program serta hasil yang hendak dicapai di waktu yang akan datang dari visi yang telah ditetapkan tersebut.

Kecamatan Kebun Tebu mempunyai misi :

1. Meningkatkan profesionalisme dan kinerja melalui peningkatan kualitas aparatur dan sarana prasarana
2. Mengembangkan kehidupan harmonis, tertib dan aman dalam masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan dan kebangsaan
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur, dan fasilitas umum

3. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan adalah penjabaran/implementasi dari pernyataan Misi yang berisi tentang sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun.

Kecamatan Kebun Tebu menetapkan tujuan sebagai penjabaran Misi yang akan dicapai sebagai berikut :

- Meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran
- Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur
- Meningkatnya Sistem Pelaporan Capaian Kinerja
- Meningkatkan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi Pemerintahan Pekon
- Meningkatkan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi pembangunan wilayah
- Meningkatkan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi pembangunan wilayah

- Meningkatkan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kemasyarakatan.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur yaitu sesuatu yang akan dicapai / dihasilkan secara nyata oleh Instansi Pemerintah. Tujuan diatas diharapkan dapat dicapai melalui penjabaran dalam bentuk sasaran yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Tersedianya pelayanan administrasi perkantoran
2. Tersedianya dokumen perencanaan dan laporan keuangan
3. Tersedianya sarana dan prasarana aparatur
4. Terselenggaranya koordinasi Pemerintah Pekon/Kelurahan dan meningkatnya kualitas kinerja Pemerintahan Pekon / Kelurahan
5. Tercapainya kualitas kinerja pelaksanaan pembangunan di Kecamatan
6. Terselenggaranya pembinaan dan pelayanan administrasi masyarakat

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia ditertibkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Indikator Kinerja Utama Kecamatan Kebun Tebu tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2015.

C. PERJANJIAN KINERJA 2015

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak

terarah. Perjanjian Kinerja Kecamatan Kebun Tebu tahun 2015 dengan uraian pada tabel dibawah ini.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2015

KECAMATAN KEBUN TEBU

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Terwujudnya tertib administrasi kependudukan pertanahan dan pemerintahan	1. Meningkatnya jumlah masyarakat yang memiliki KK, KTP, dan Akte Kelahiran	90 %
		2. Tercapainya jumlah masyarakat yang memiliki akte kelahiran	35 %
		3. Meningkatnya kesadaran masyarakat yang mengurus perijinan di bidang pertanahan.	95 %
		4. Meningkatnya Pengetahuan aparatur Pemerintah Pekon tentang pengelolaan administrasi keuangan pekon (Anggaran Dana Desa / ADD).	40 %
2.	Terwujudnya peran serta masyarakat dalam pembangunan	1. Meningkatnya peran serta masyarakat dalam kegiatan gotong royong	20 %
		2. Meningkatnya swadaya masyarakat dalam pembangunan	25 %
		3. Meningkatnya infrastruktur Pekon hasil swadaya	10 %
3.	Terwujudnya kesadaran beragama dalam masyarakat	1. Terciptanya kerukunan antar umat beragama	100 %
4.	Terwujudnya peningkatan kesehatan masyarakat secara umum	1. Meningkatnya kesadaran masyarakat untuk datang ke Posyandu	50 %
5.	Meningkatnya kesejahteraan masyarakat	1. Terciptanya industri rumah tangga	15%
6.	Terwujudnya ketentraman dan ketertiban diwilayah kecamatan	1. Terbentuknya Siskamling	75%
		2. Terbentuknya masyarakat yang sadar hukum melalui sosialisasi	25%
		3. Menurunnya angka tindak pidana	-
		4. Meningkatnya kesadaran masyarakat dalam mengurus perizinan bangunan dan usaha	50%
		5. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar PBB	100%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah.

Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2012-2017. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan misi dan visi Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat.

A. Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi Pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam laporan ini, Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2012-2017 maupun Rencana Kerja Tahun

2015. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Predikat nilai capaian kinerja di kelompokkan sebagai berikut :

No	Capaian Kinerja	Interpretasi
1.	>100%	Melebihi/melampaui Target
2.	=100%	Sesuai Target
3.	<100%	Tidak Mencapai Target

Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada perjanjian Kinerja SKPD Tahun 2015. Hasil review dan Indikator Kinerja Utama SKPD, telah ditetapkan 7 (tujuh) sasaran dengan 15 (Lima Belas) indikator kinerja dengan rincian sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 4 indikator
- Sasaran 2 terdiri dari 3 indikator
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator
- Sasaran 4 terdiri dari 1 indikator
- Sasaran 5 terdiri dari 1 indikator
- Sasaran 6 terdiri dari 3 indikator
- Sasaran 7 terdiri dari 7 indikator

B. Capaian Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah

merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat juga melakukan review terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan review dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Kecamatan Kebun tebu Kabupaten Lampung Barat menunjukkan hasil sebagai berikut :

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2015

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatnya jumlah masyarakat yang memiliki KK, KTP dan akte Kelahiran	%	90
2.	Tercapainya jumlah masyarakat yang memiliki akte kelahiran	%	35
3.	Meningkatnya kesadaran masyarakat yang mengurus perijinan di bidang pertanahan	%	95
4.	Meningkatnya pengetahuan aparat pemerintah pekon tentang pengelolaan administrasi keuangan pekon (Anggaran Dana Desa/ADD)	%	40
5.	Meningkatnya peran serta masyarakat dalam kegiatan gotong royong	%	20
6.	Meningkatnya swadaya masyarakat dalam pembangunan	%	25
7.	Meningkatnya infrastuktur pekon hasil swadaya	%	10
8.	Terciptanya kerukunan antar umat beragama	%	100
9.	Meningkatnya kesadaran masyarakat untuk datang ke posyandu	%	50
10.	Terciptanya industri rumah tangga	%	15
11.	Terbentuknya siskamling	%	75
12.	Terbentuknya masyarakat yang sadar hukum melalui sosialisasi	%	25
13.	Menurunnya angka tindak pidana	%	
14.	Meningkatnya kesadaran masyarakat dalam mengurus perizinan bangunan dan usaha	%	50
15.	Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar PBB	%	100

C. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Kinerja sasaran Strategis Secara umum Kecamatan telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam renstra 2012-2017. Jumlah sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Kecamatan Kebun Tebu sebanyak 7 (tujuh) sasaran dengan 15 (Lima belas) indikator kerja yang ditetapkan.

Capaian Kinerja yang melebihi, melampaui target ditunjukkan pada indikator kesadaran masyarakat dalam membayar Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), Capaian kinerja yang sesuai target atau mencapai 100% ditunjukkan pada indikator meningkatnya jumlah masyarakat yang memiliki KK,KTP dan Akte Kelahiran, indikator tercapainya jumlah masyarakat yang memiliki akte kelahiran, Meningkatnya kesadaran masyarakat yang mengurus perizinan, meningkatnya pengetahuan aparatur pemerintah pekon tentang pengelolaan administrasi keuangan pekon (Anggaran Dana Desa/ADD), Meningkatnya peran serta masyarakat dalam kegiatan gotong-royong, meningkatnya swadaya masyarakat dalam pembangunan, meningkatnya infrastruktur pekon hasil swadaya, terciptanya kerukunan antar umat beragama, meningkatnya kesadaran masyarakat untuk datang ke posyandu, terciptanya industri rumah tangga, terbentuknya siskamling, terbentuknya masyarakat yang sadar hukum, dengan capaian kinerja 100%, Capaian kinerja yang tidak mencapai target ditunjukkan pada indikator Izin Usaha Industri(IUI) dan Izin Pemasangan reklame dengan capaian kinerja 0%, hal ini disebabkan masih minimnya Usaha Industri pada Kecamatan Kebun Tebu serta masih rendahnya kesadaran masyarakat untuk melengkapi perizinan pembuatan reklame dan Izin Usaha Industri.

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang ditemui dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis.

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan pembandingan-pembandingan antara lain :

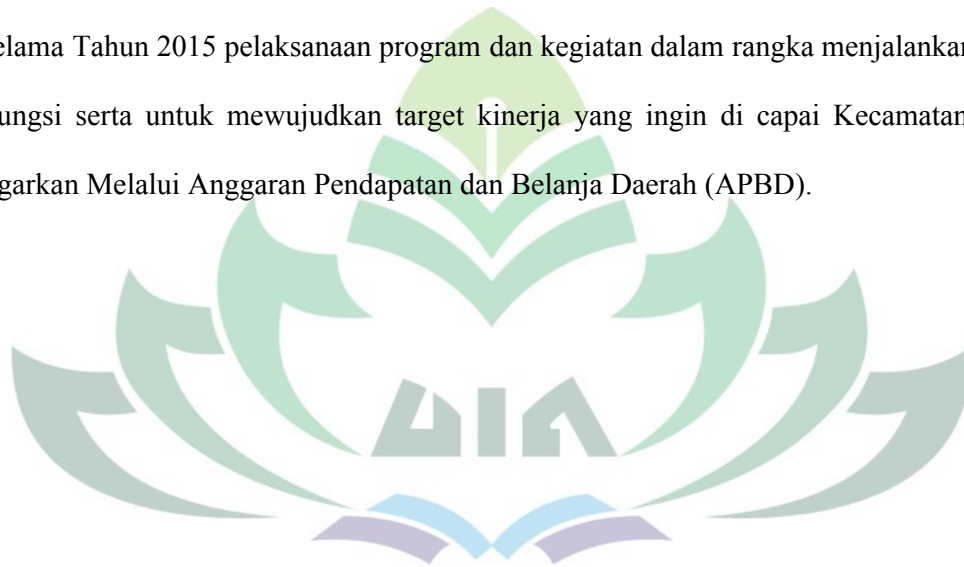
- Kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.

- Kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- Kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta.
- Kinerja nyata dengan kinerja di kecamatan lain atau dengan standar nasional.

D. Akuntabilitas Keuangan

Dalam Tahun Anggaran 2015 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Kecamatan Kebun Tebu dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kecamatan Kebun Tebu Tahun Anggaran 2015 sebesar Rp.263.563.650,00 sedangkan realisasi anggaran mencapai 262.563.000,00 atau dengan serapan dana APBD mencapai 99%.

Selama Tahun 2015 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin di capai Kecamatan kebun Tebu dianggarkan Melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).



BAB IV

PENUTUP

Laporan kinerja Instansi pemerintah (LKIP) Kecamatan Kebun Tebu tahun 2015 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat Tahun 2015. Pembuatan LKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak. LKIP Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat Tahun 2015 ini dapat menggambarkan kinerja Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam tahun 2015 Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat menetapkan sebanyak 7 (tujuh) sasaran dengan 15 (lima Belas) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2015 yang ingin dicapai.

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 7 sasaran tersebut, secara umum telah mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Dalam tahun Anggaran 2015 untuk pelaksanaan program dan Kegiatan pada Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat Tahun Anggaran 2015 sebesar Rp. 263.563.650,00 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 262.563.000,00 atau dengan serapan dana APBD mencapai 99%, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2015 kecamatan Kebun Tebu kondisi anggaran dalam kurun waktu 1 (satu) tahun tersebut Kecamatan Kebun Tebu telah menggunakan anggaran belanja sebesar Rp. 262.563.000,00 dari total anggaran Belanja Langsung sebesar Rp. 263.563.650,00

Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian visi dan misi Kecamatan Kebun Tebu berdasarkan pagu Anggaran jumlah anggaran tersebut maka realisasi anggaran yang telah digunakan oleh Kecamatan adalah 262.563.000,00% dari anggaran yang direncanakan, hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat telah optimal, dan agar dapat menjadi lebih optimal dan agar lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Lampung Barat, Maka perlu lebih ditingkatkan kembali Kinerja dari Kecamatan Kebun tebu.

Dengan tersusunnya laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Kecamatan Kebun Tebu dan bermanfaat kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Lampung Barat.



Kebun Tebu, Februari 2016

CAMAT KEBUN TEBU

AHMAD SYUKRI,S.Pd
NIP. 19700712 199103 1 003